II CONVENIO COLECTIVO DEL

PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL CONVASER

INTRODUCCIÓN:

El I Convenio Colectivo del CONVASER fue una trascripción pactada del I Convenio Colectivo del personal laboral de la Generalitat Valenciana. En tal sentido, se ha negociado este II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del CONVASER como una adaptación del II Convenio Colectivo del personal laboral de la Generalitat Valenciana.

Todo esto motivado para una mayor asimilación posible del CONVASER al marco normativo de la Generalitat Valenciana y con el fin de facilitar la aplicación del Acuerdo firmado el 27 de Enero de 1995 entre la Generalitat Valenciana y Sindicatos, en cuya introducción los firmantes asumieron el compromiso de elaborar los proyectos normativos que permitan la integración del CONVASER en la Generalitat Valenciana.

También es importante consolidar y mejorar la atención especializada que se da a los usuarios en el ámbito del CONVASER por lo que se pretende mejorar con este convenio el marco general de la empresa y permitir la mejora de los servicios públicos que presta el CONVASER.

ARTICULO 1 -.OBJETIVO Y NORMA SUPLETORIA.

a) **Naturaleza, efectos y estructura de la negociación**. El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios para el CONVASER y establece sus propios sistemas de aplicación.

b) En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

ARTICULO 2.- AMBITO DE APLICACION

a) **Funcional:**

Se extiende a todo el ámbito de la actividad propia del CONVASER, realizada en todos sus centros y dependencias.

b) **Personal:**

El presente Convenio será de aplicación al personal que, bajo cualquier tipo de relación jurídico-laboral, preste sus servicios en el CONVASER, ya sea en los centros de trabajo existentes en la actualidad o en aquellos que durante la vigencia del mismo pudieran crearse o transferirse.

c) **Territorial:**

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial de la Provincia de Valencia.

d) **Temporal:**

El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia (BOP) hasta el 31 de diciembre de 1.997, retrotrayéndose sus

efectos económicos al 1 de enero de 1995 en los términos especificados en el capítulo de retribuciones y en las disposiciones adiciones a este Convenio.

No obstante, las cuantías de las retribuciones económicas previstas en este Convenio finalizaran su vigencia el 31 de Diciembre de 1995.

Los artículos 20 y 21 de este Convenio estarán vigentes hasta que sean sustituidos por nuevos artículos redactados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del artículo 4, una vez promulgada la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considerarán incorporados a este Convenio los pactos que se adopten como consecuencia de los trabajos que en él se encomiendan a comisiones o grupos de trabajo específicos, previa asunción de los mismos por parte de la Comisión de Interpretación.

Los pactos o convenciones entrarán en vigor en la fecha de su firma, con los efectos que cada pacto o convención determinen, y en cualquier caso en el plazo máximo de un mes desde la fecha de adopción del acuerdo por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

ARTICULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre acuerdos que los sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 4.- COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA Y ESTUDIO. (CIVE o Comisión Paritaria)

1. En los 15 días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio en el B.O.P. se constituirá una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente con cuatro miembros por cada parte y sus suplentes, con carácter permanente; estará integrada por 4 representantes del CONVASER y 4 representantes la parte social firmante designados por ésta. Cada parte podrá contar con la asistencia de 2 asesores en las reuniones que se celebren.

   a) Asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento del desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos, y durante la totalidad de la vigencia.

      En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio; asimismo, mediará en cualquier supuesto de concurrencia del Convenio, tendrá como funciones las de mediación y arbitraje, ante los conflictos que puedan surgir.

   b) Conocerá e informará la relación de puestos de trabajo y plantillas, así como sus modificaciones.

   c) La Comisión conocerá e informará en los casos de reclamaciones colectivas que en materia de clasificación y valoración, se le presenten, y que no hubieran sido resueltas favorablemente para los interesados.

2. Los miembros de la Comisión podrán elaborar un reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma.

   La Comisión estará presidida por la Gerente del CONVASER. o persona en quien delegue, y los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine de conformidad con la legislación vigente.

3. Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo de las dos terceras partes de sus miembros. Los acuerdos habrán de adoptarse por unanimidad de los asistentes, siendo dichos acuerdos vinculantes para el CONVASER y los trabajadores.

4. La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días laborables desde la fecha de registro de la solicitud en la Gerencia del CONVASER, en la que deberá constar el orden del día correspondiente, y en cualquier caso al menos una vez por trimestre.

   Se levantarán actas de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos, de los cuales se facilitará copia a los miembros de esta Comisión.

   Los temas planteados a esta Comisión deberán ser resueltos en el plazo de 2 meses desde la fecha de la presentación a la misma, entendiéndose como tal la de registro.

5. Eventualmente, a esta Comisión podrán asistir aquellas personas que, en razón de su cargo institucional o de representación laboral, se considere conveniente por la Comisión, en razón a los temas que deban ser tratados; asimismo se facilitará a los miembros de la misma, y en un plazo de quince días, cuantos datos requieran por el procedimiento formal para esclarecer cualquier asunto relativo al presente Convenio, así como la información necesaria para el desempeño de sus funciones, siempre y cuando tenga relación con los temas que deban ser tratados.

6. La Comisión Paritaria asumirá las competencias de control de la contratación temporal, así como la fijación de nuevos criterios para la contratación; a tal fin, podrá acordar la incorporación como anexo a este Convenio de un acuerdo sobre bolsas de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá delegar en los órganos de representación del personal laboral el seguimiento de las bolsas que se puedan constituir con carácter previo a la existencia del acuerdo citado. En cualquier caso, las centrales sindicales firmantes participarán en la constitución y seguimiento de todas las bolsas de trabajo para la contratación de personal laboral temporal.

7. La Comisión Paritaria estudiará y acordará, en su caso, las condiciones de aquellos colectivos o trabajadores que, por sus especiales y peculiares funciones o condiciones laborales, no previstas en este Convenio, se incluyan en el futuro en el ámbito de aplicación del mismo.

8. La Comisión tendrá competencias en la fijación de criterios de selección y provisión en plazas de naturaleza laboral.

9. La CIVE asumirá las funciones en materia de clasificación profesional que se le asignan en este Convenio, así como, en materia de modificaciones de funciones de las definiciones y agrupaciones de categorías profesionales y subgrupos que se anexan al presente Convenio, o de las que se tengan que crear como consecuencia de nuevas necesidades.

10. Los permisos sindicales a jornada completa que se venían disfrutando por las centrales sindicales firmantes de este Convenio a nivel institucional se mantendrán durante la vigencia del Convenio.

ARTICULO 5.- RETRIBUCIONES Y CONDICIONES ECONÓMICAS.

1. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que desempeñe puestos de trabajo en el CONVASER solamente podrá ser retribuido, durante 1995, por los conceptos y cuantías siguientes:

   a) El sueldo y los trienios que correspondan al Grupo en que se halle clasificado el puesto de trabajo que viniese desempeñando, [1] de acuerdo con las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades.

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS.
A	1.762.740	67.680
B	1.496.088	54.144
C	1.115.232	40.632
D	911.892	27.120
E	832.476	20.340

   Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del primer día del mes siguiente en el que se perfeccionen.

   b) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo base y trienios, se devengarán por el tiempo de servicio efectivo prestado en cada uno de los semestres del año.

   c) El Complemento de Destino y el Complemento Específico que, en su caso, esté fijado mediante el proceso de clasificación de puestos, al puesto que se desempeñe y de acuerdo con las tablas de niveles y específicos referidos a doce mensualidades y que figuran como Anexo.

   Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada uno de los grupos de titulación son los siguientes:

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A	13	28
B	12	24
C	11	20
D	10	16
E	8	12

   d) Al objeto de retribuir las condiciones específicas en que se desempeñan determinados puestos de trabajo, se crean los componentes del Complemento específico de festividad, nocturnidad y turnicidad definidos a continuación:

   d.1. Componente del complemento específico por festividad.

[1] Se añade: **incluyendo la situación de mejora de empleo.** Dicha modificación tendrá efectos desde Abril de 2004 **(**Acta I-20)

Todo el personal laboral que en el desempeño de su puesto de trabajo realice jornadas entre las 0 y las 24 horas en festivos o domingos percibirá por cada jornada de trabajo las siguientes cuantías:

Personal del grupo A	5.580 Ptas.
" del grupo B	4.219 Ptas.
" del grupo C	3.692 Ptas.
" del grupo D	3.164 Ptas.
" del grupo E	3.164 Ptas.

Las jornadas inferiores al horario vigente se liquidarán proporcionalmente a las horas realmente realizadas.

Al personal que a la entrada en vigor de este Convenio estuviese percibiendo el 10% del salario base por el concepto de festividad, se le garantizará mensualmente la diferencia entre la cuantía establecida anteriormente por este concepto y la cuantía a percibir por la realización de dos festivos o domingos con la definición actual, garantizándole, asimismo, la realización como mínimo de dos festivos o domingos al mes.

Al personal que actualmente está percibiendo el 10% del salario base en concepto de festividad sin realizar un mínimo de dos domingos o festivos al mes se le dará la posibilidad de realizar al menos dos domingos o festivos al mes. En ambos casos, las garantías establecidas anteriormente estarán vigentes hasta el 31 de Diciembre de 1996.

d.2. Componente del complemente específico por nocturnidad.

Todo el personal laboral que en el desempeño de su trabajo realice su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 22 y las 8 horas, percibirá por cada uno de los primeros siete módulos de ocho horas las siguientes cuantías:

Personal del grupo A	4.902 Ptas.
" del grupo B	3.988 Ptas.
" del grupo C	3.285 Ptas.
" del grupo D	2.837 Ptas.
" del grupo E	2.837 Ptas.

A partir del octavo módulo dentro del mismo mes, la cuantía a percibir por cada módulo de ocho horas, con independencia del grupo de titulación a que pertenezca el personal afectado, será de 2.350 ptas.

Las jornadas inferiores a ocho horas se liquidarán proporcionalmente a las horas realmente realizadas.

La adscripción voluntaria y permanente al turno de la noche a petición del trabajador no comportará el devengo del componente del complemento específico de nocturnidad.

d.3. Componente del complemente específico por turnicidad.

Todo el personal laboral que para el desempeño de su trabajo se establezcan habitualmente turnos rotativos para la prestación del servicio en mañanas y/o tardes y/o noches alternativamente, percibirán mensualmente las siguientes cuantías:

Personal del grupo A	9.483 Ptas.
" del grupo B	7.383 Ptas.
" del grupo C	5.274 Ptas.
" del grupo D	3.164 Ptas.
" del grupo E	3.164 Ptas.

d.4. Respecto a los componentes del complemento específico por festividad y nocturnidad, la misma franja horaria no podrá ser retribuída por ambos conceptos, siendo aplicable en este supuesto el componente del complemento específico de festividad.

d.5. El abono de los componentes del complemento específico de festividad, nocturnidad y turnicidad referentes a un mes, se liquidará en la nómina del mes siguiente, previa certificación del director del centro y aprobado por la Gerencia del CONVASER.

d.6. Todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tuviera reconocido el complemento especifico E en alguna de sus modalidades, de peligrosidad, penosidad o toxicidad y que lo viniera cobrando mensualmente, seguirán percibiéndolo en la misma cuantía del 10% del sueldo base para cada uno de dichos conceptos, mientras permanezcan las condiciones especiales que originaron su reconocimiento o se contemple específicamente en la clasificación de puestos de trabajo.

E) Los complementos personales de garantía (CPG) resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el art. 5, apartado 2, del Acuerdo Marco para el personal laboral al servicio de la Generalitat, suscrito el 20 de Diciembre de 1985 (DOGV núm. 350, de 07/03/86), y, en su caso, los resultantes de este Convenio. Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado por los incrementos anuales pactados o fijados por disposición legal.

Tan sólo será compensable o absorbible con los incrementos que pueda experimentar el trabajador por los siguientes conceptos:

- Cambio de grupo, nivel o puesto de trabajo.
- Introducción de nuevos conceptos retributivos o modificación de los existentes, que no sustituyan a otros.

F) **Horas extraordinarias.** Sólo podrán realizarse horas extraordinarias en los casos que sean estrictamente coyunturales, que deberán ser obligatoriamente compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter excepcional, y en los casos en que por necesidades del servicio no puedan ser compensadas, se abonarán por el importe que resulte de dividir las retribuciones brutas anuales por el número de horas en cómputo anual que el personal venga obligado por su jornada laboral, incrementado en un 75%. En cuanto al límite máximo de horas que se podrán realizar, se estará a lo dispuesto, en esta materia, por la legislación vigente en cada momento.

3. Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo

3.1. Se genera un fondo específico para el mantenimiento del poder adquisitivo si, a 31 de diciembre de 1995, el incremento del IPC resultara superior al previsto a esa fecha y la masa salarial del conjunto de los trabajadores del CONVASER incluidos en el ámbito del presente Convenio, en términos homogéneos de efectivos, hubiera crecido por debajo de dicho índice durante 1995, y ello en consonancia con los objetivos del crecimiento del PIB y reducción del déficit público del conjunto de las Administraciones Públicas expresados en los Presupuestos Generales del Estado.

3.2. Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la cuantía del fondo será el producto de:

-La diferencia entre la retribución media de los trabajadores del CONVASER resultante en 1994, actualizada según el incremento real del IPC en 1995, y la retribución media resultante en 1995.
-Los efectivos reales a 31 de Diciembre de 1995.

3.3. Los criterios de aplicación de dicho fondo se acordarán entre el CONVASER y los sindicatos firmantes de este Convenio, y sus efectos económicos serán de 1 de Enero de 1996 y tendrán carácter consolidable.

3.4. Para cada ejercicio de vigencia de este Convenio se preverá la constitución de un fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo con las características previstas anteriormente.

4. Incremento global de retribuciones para el ejercicio 1995-97

4.1. Teniendo en cuenta los efectos que la recesión económica de los años 1992 y 1993 ha tenido sobre las retribuciones de los trabajadores del CONVASER, traducidos en una pérdida real del poder adquisitivo y el esfuerzo que ello les ha significado, y previéndose para el ejercicio 1995-1997 un cambio de tendencia con crecimiento sostenido del PIB se debe considerar la participación de los trabajadores del CONVASER en las mejoras generales que deben derivarse de esta nueva situación.

4.2. En este sentido, se procederá a la revisión global de los incrementos retributivos de los trabajadores del CONVASER al final del periodo 1995-1997
El cálculo de dicha revisión se hará considerando, por una parte, la masa salarial del conjunto de trabajadores del CONVASER, incluidos en el ámbito del presente Convenio a 31 de Diciembre de 1994, actualizada con la evolución acumulada del IPC real a 31 de Diciembre de 1997, y por otra, la masa salarial real de dicho colectivo a esa última fecha.

La diferencia resultante se aplicará en los términos previstos para el fondo de mantenimiento del poder adquisitivo anteriormente citado.

ARTICULO 6.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

1. La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Gerencia y Directores de los centros y servicios del CONVASER. Corresponde su aplicación práctica a estos órganos directivos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

   En aquellas cuestiones que afecten al personal laboral en general, se someterá al informe previo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y estudio del presente Convenio.

   En los centros se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a las características de los mismos, con el fin de que los comités de empresa, las secciones sindicales y los delegados de personal sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

2. Los proyectos de reorganización y reestructuración que impliquen modificación en las condiciones de trabajo del personal, respetando lo establecido en el artículo 12 de este Convenio, tendrán el siguiente tratamiento:

   A. El CONVASER informará previamente a los sindicatos de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformación de un centro o servicio y/o reasignación de efectivos de personal. Asimismo, informará previamente de los contratos específicos o de las asistencias técnicas que puedan incidir en los planes de empleo.

   B. En la fase de elaboración de los distintos proyectos el CONVASER negociará conjuntamente con los sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

   C. El CONVASER y los sindicatos negociarán los aspectos del estatuto de organización, personal y funcionamiento del centro o servicio que afecten a las condiciones de trabajo del personal del mismo con respecto a los derechos profesionales.

   D. Una vez realizada la reestructuración o finalizados los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, el CONVASER negociará con los Sindicatos el destino y régimen del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones previstas en el artículo 12 de este Convenio, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

3. En los casos de traslados de centros, sedes u oficinas a otros municipios como consecuencia del ejercicio de la facultad autoorganizativa del CONVASER, cuando el personal afectado no acepte voluntariamente el traslado a la nueva sede o no exista acuerdo expreso con las organizaciones sindicales en tal sentido, será de aplicación los mecanismos previstos en el artículo 12 de este Convenio.

ARTICULO 7. CLASIFICACION PROFESIONAL

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

   - GRUPO A: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o equivalente, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de los puestos de trabajo del personal al servicio del CONVASER.

   - GRUPO B: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional en Tercer Grado, Diplomado, o equivalente, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o titulado equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al servicio de el CONVASER.

   - GRUPO C: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional en Segundo Grado o Formación Laboral equivalente con categoría profesional reconocida en la Ordenanza Laboral, así como quienes hayan superado las pruebas de Acceso para mayores de 25 años

a la Universidad, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del CONVASER.

- GRUPO D: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en la Ordenanza Laboral, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación , categoría profesional, y esté definido en la relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio del CONVASER.

- GRUPO E: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo, que se definan en este grupo, en relación de Puestos de Trabajo del Personal al servicio del CONVASER.

3. Dentro de cada grupo de titulación podrán existir subgrupos que agruparán distintas categorías profesionales, atendiendo a la similitud de sus funciones y a efectos de participación en los concursos de provisión y promoción profesional, asó como de selección, en su caso.

4. La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

5. La clasificación de puestos de trabajo, es el sistema por el que se determina el contenido de éstos a efectos, básicamente de selección de personal, provisión de puestos y determinación de retribuciones. La clasificación contendrá, además de los elementos que deben reflejarse en las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de las funciones del puesto, forma de provisión, méritos preferentes paras su provisión si los tuviera, y cualquier otra característica relevante para su desempeño.

6. Las relaciones de puestos de trabajo incluirán en cada uno de ellos su denominación y características esenciales, las retribuciones complementarias que le correspondan, los requisitos exigidos para su desempeño y los méritos preferentes. La creación, supresión o modificación de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

   Las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones, serán objeto de negociación previa con los sindicatos firmantes de este Convenio. Una vez clasificados los puestos de trabajo, se elaborarán sus relaciones. Las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones, previa aprobación por la Junta General del CONVASER, se publicarán en el BOP.

7. Cuando para atender las necesidades del servicio, sea necesaria la provisión de puestos de trabajo de nueva creación o cuyas características hayan sufrido modificación, podrán proveerse previa notificación a los sindicatos más representativos del ámbito laboral, incluso antes de que se haya publicado la correspondiente variación de la relación de puestos de trabajo, con carácter provisional, por un periodo no superior a un año, por cualquiera de las formas de provisión no definitivas previstas en el ordenamiento jurídico, sin que puedan adjudicarse con destino definitivo hasta que se publique la modificación y se provea reglamentariamente.

8. La Comisión Paritaria prevista en el artículo 4 estudiará y resolverá sobre reclamaciones colectivas en materia de clasificación.

9. Se anexa a este Convenio las relaciones y la clasificación profesional y funciones de las distintas categorías que desarrollan los apartados anteriores.

ARTICULO 8.- INGRESO, PROMOCION INTERNA Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La selección, contratación y promoción del personal del CONVASER se realizará bajo los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a la normativa laboral vigente, y al Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana en todo lo que hace referencia al personal laboral y al Decreto 69/1986, debiéndose adecuar este Decreto y sus modificaciones posteriores al marco de la CIVE.

Durante el mes de Enero de cada año, la Gerencia del CONVASER facilitará a los sindicatos firmantes todos los listados de puestos de trabajo que a 31 de diciembre no estén cubiertos con destino definitivo.

Las ofertas de empleo público incorporarán la reserva máxima posible de las previstas en la normativa para promoción interna en cada una de las convocatorias.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3 % de las vacantes ofertadas para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33 % de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos totales del CONVASER.

Bimestralmente, el Convaser facilitará a los sindicatos firmantes el listado correspondiente a los contratados laborales temporales, así como los nombramientos provisionales y comisiones de servicios efectuadas.

Se garantiza la presencia de las centrales sindicales más representativas en el ámbito del personal laboral en todos los órganos selectivos que intervienen en los procesos de selección, concursos de provisión y cursos de habilitación, tanto si es por promoción interna como por nuevo acceso y tanto si tiene como objeto la contratación de personal fijo como laboral temporal.

Provisión de puestos de trabajo y oferta de empleo público (OEP)

Para la provisión de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en este artículo y en el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, en lo referente al personal laboral y al Decreto 69/1986, debiéndose adecuar este Decreto y sus modificaciones posteriores al ámbito del CONVASER en el marco de la CIVE. Para el adecuado desarrollo de todos los concursos se utilizará el baremo que a tal fin esté establecido para el personal de la Generalitat Valenciana.

Se define la movilidad horizontal como la obtención de una plaza correspondiente a otra categoría profesional, con destino definitivo y mediante concurso, en el que la convocatoria correspondiente podrá establecer la superación de un curso de adaptación o de un curso previo de habilitación, atendiendo a la especialización de los puestos a cubrir. En ningún caso podrá suponer cambio de grupo.

La provisión de puestos de trabajo se realizará en dos fases diferentes, según se establece a continuación.

A) Fase de cobertura interna: El conjunto de vacantes y plazas no ocupadas por personal fijo, así como las de nueva creación de personal laboral, se ofertarán al personal laboral fijo con carácter previo a la publicación de la oferta pública de empleo de cada año, o en todo caso en el primer trimestre de cada año.

   A.1) El personal excedente forzoso y por cuidado de hijos y adopción del mismo subgrupo tendrá derecho preferente a la adjudicación de plaza con independencia de lo que se establece el párrafo siguiente.

A.2) Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación del baremo, con el siguiente orden de prelación en el caso de empate en la puntuación por aplicación del baremo:

1º Concurso de personal fijo en activo de la misma categoría
2º Movilidad horizontal del personal fijo en activo del mismo subgrupo.
3º Reintegro de excedentes voluntarios de la misma categoría.
4º Movilidad horizontal de personal laboral fijo de otros subgrupos del mismo grupo.

B) Promoción interna. Adjudicadas las plazas en la fase de cobertura interna se convocarán las plazas no cubiertas para su provisión mediante promoción interna con las características y requisitos que establecerá cada convocatoria, previo acuerdo de la Comisión Paritaria del artículo 4 de este Convenio.

C) Oferta de Empleo Público. Esta segunda fase se convocará una vez haya sido resuelto el concurso en la fase de cobertura interna. El CONVASER negociará la preparación y diseño de los planes de OEP según las siguientes condiciones:

a) Los aspectos de la OEP relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección.

b) Finalizado el proceso, el CONVASER determinará el número y características de los puestos a incluir en la OEP para el turno de acceso libre. El conjunto de vacantes y plazas no ocupadas por personal fijo, así como las de nueva creación, no cubiertas en la fase de cobertura interna, conformarán la OEP de cada año, salvo que existe acuerdo de CIVE en otro sentido. Dicha oferta se publicará en el BOP en su totalidad. Las plazas disponibles serán cubiertas por los seleccionados mediante el correspondiente concurso de provisión para obtener destino definitivo, en un plazo máximo de 6 meses desde la finalización del proceso de selección o, en su caso, del curso selectivo.

Sistema de selección de personal

La selección de personal se realizará, con carácter general, por el sistema de Concurso oposición. Se podrá utilizar el sistema de oposición libre por acuerdo de la CIVE. La asignación de un puesto de trabajo con carácter definitivo al personal seleccionado se llevará a cabo mediante un concurso en el que se aplicará a este personal la puntuación obtenida en las pruebas selectivas, sin perjuicio de la puntuación que pueda obtener de la valoración de los meritos adicionales que alegue, excepto los que hayan sido valorados en las citadas pruebas. Estos méritos serán los que se incluyan en el baremo aplicable a la Generalitat Valenciana.

Publicidad de las convocatorias

Las convocatorias de ingreso se publicarán en el BOP junto con sus bases y programas y deberán incluir el número y denominación de las vacantes, condiciones y requisitos que han de reunir los aspirantes, ejercicios a realizar, unidad a la que deben dirigirse las solicitudes y las características y duración del curso selectivo en su caso.

El plazo de presentación de instancias será de veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOP. La resolución por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos, que se publicará en el BOP, establecerá también, al menos con quince días de antelación, la fecha y hora del comienzo de los ejercicios, según el orden de intervención de los aspirantes que se habrá determinado previamente para todas las pruebas que se celebren durante el año por un sorteo cuyo resultado habrá de ser publicado en el BOP.

Igual tratamiento tendrás las convocatorias de provisión y promoción interna en los aspectos que les es de aplicación.

Contratos temporales, sustitución y bolsas de trabajo

Este apartado será de aplicación en todas las contrataciones temporales para puestos de trabajo de naturaleza laboral del CONVASER.

El personal seleccionado en la OEP tendrá preferencia para realizar sustituciones en puestos de su categoría hasta el momento de ocupar un puesto con carácter definitivo.

Las bolsas de trabajo serán objeto de publicidad al menos en el tablón de anuncios de la Gerencia del CONVASER.

La contratación de personal laboral temporal se realizará siempre con la participación sindical, garantizando la presencia de un miembro de cada una de las centrales sindicales firmantes de este Convenio en las comisiones de selección.

El personal contratado laboral temporal habrá de reunir los requisitos legales para ocupar el puesto de trabajo, y su cese se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su contratación o se ocupe reglamentariamente el puesto por un contratado laboral indefinido, o por amortización del puesto.

Si el personal contratado laboral temporal por sustitución de un titular con derecho a reserva de puesto viera modificada la circunstancia de reserva del puesto del laboral fijo que lo tenía reservado, continuará ocupando dicho puesto hasta la provisión reglamentaria, o por amortización del puesto.

Sin perjuicio del resto de normas establecidas en el Convenio se procurará que el personal laboral temporal mediante sucesivos contratos pueda alcanzar el periodo mínimo de 181 días para tener derecho a la prestación no contributiva por desempleo, a tal fin, no causarán baja ni verán alterado su orden en la bolsa correspondiente hasta tanto no hay transcurrido dicho periodo.

Las bolsas de trabajo se constituirán: una para los casos de contratos laborales temporales de puestos vacantes hasta la cobertura de la plaza por el sistema reglamentario. Otra bolsa para los casos de contratos laborales temporales por sustitución de sus titulares, con derecho a reserva de puesto en los casos de incapacidad temporal, invalidez, permisos o excedencia.

La Gerencia del CONVASER facilitará con periodicidad bimestral a las centrales sindicales más representativas del personal laboral, la relación de contratos temporales que se hubieran formalizado.

Todo ello sin perjuicio del derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, según establece el artículo 8.3.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/95).

Promoción interna

El paso del personal laboral de un grupo inferior a otro superior se hará con las garantías de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y revestirá la forma, con carácter general, de concurso oposición.

Tras la entrada en vigor del presente Convenio, y previa negociación en el marco de la CIVE, se efectuarán los procesos de promoción interna separados de los de nuevo ingreso, salvo que se acuerde la promoción interna en convocatoria conjunta con la OEP. Las correspondientes convocatorias establecerán los supuestos en los que, a través del concurso

oposición, exista exención de pruebas al personal que participe por promoción interna, en función de conocimientos ya demostrados, previa negociación con las centrales sindicales firmantes de este Convenio.

El acceso a los puestos de trabajo del grupo C se llevará acabo exclusivamente a través de la promoción desde el grupo D de la correspondiente área de actividad o área funcional. De no existir dentro del área de actividad funcional personal del grupo D, podrán ofertarse las vacantes que existieran en la correspondiente oferta pública de empleo.

El personal del grupo D que carezca de título académico requerido para participar en las convocatorias de promoción interna al grupo C podrá participar, siempre que tenga una antigüedad de 10 años en el grupo D, o de cinco años y supere el curso específico de formación. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a categorías en las que se precise un título académico para el ejercicio profesional. El acceso a este curso específico se basará en criterios objetivos previamente negociados con los sindicatos.

La promoción de un grupo inferior a otro superior podrá realizarse a través de cursos específicos de habilitación convocados por la Gerencia del CONVASER, que realizará las gestiones oportunas para que sean realizados por el IVAP o por un organismo oficial.

El personal que supere estos cursos mediante las pruebas correspondientes quedará habilitado para acudir a los concursos que para la provisión de puestos de trabajo del grupo superior se convoquen, siempre y cuando reúna el resto de requisitos establecidos para el desempeño de su puesto.

Se garantiza una reserva mínima del 40% para promoción interna en las convocatorias de OEP.

Contratos de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales vigentes en cada momento.

Una Copia del contrato se entregará al trabajador en el plazo máximo de 15 días desde que inició la actividad. La modalidad de contratación que se utilizará en todos los supuestos será el de interinaje, según el R.D. 2546/94, salvo pacto en contrario de la CIVE. Los contratos incluirán, en todo caso, el periodo de prueba que tendrá una duración de:

- Grupo "E",15 días.
- Grupos "D" y "C", 1 mes.
- Grupo "B", 2 meses.
- Grupo "A", 4 meses.

La situación de incapacidad temporal que afecte al personal en periodo de prueba, interrumpe el computo del mismo.

Tanto en las contrataciones temporales como en las definitivas, en todos los casos, incluido el periodo de prueba, se percibirán las retribuciones asignadas a puestos idénticos en su totalidad, en igualdad de condiciones en grupo, nivel y complementos que a los ocupados por personal fijo.

ARTICULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR.

Para la realización de trabajos de distinta categoría se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible. No obstante, será obligatorio comunicar por escrito al trabajador el desempeño de funciones de categoría superior e inferior, previo informe del Comité de Empresa correspondiente.

2. La ocupación de puesto de trabajo de categoría superior nunca podrá exceder de 6 meses. Para desempeñarlo se exigirá la titulación requerida cuando se trate de los grupos A y B o el puesto específicamente así lo requiera. Transcurrido este plazo se convocará un concurso de traslado para cubrir, de forma definitiva, el puesto vacante, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencias temporales del titular, en que se aplicará un contrato temporal de interinidad.

3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior. No obstante, cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice. El único procedimiento válido para consolidar a una categoría superior es el establecido en el artículo 8 de este Convenio.

4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un periodo superior a un mes y siempre que ello se deba a causas perentorias e imprevisibles, manteniendo las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional. Agotado dicho periodo el trabajador no podrá volver a desempeñar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

5. El personal laboral fijo que reúna los requisitos establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo de categoría superior, y que forme parte de la bolsa de trabajo correspondiente, podrá ocuparlo temporalmente mediante un contrato temporal de mejora de empleo, en cuyo caso mantendrá la reserva del puesto de trabajo que venía ocupando.

ARTICULO 10.- EXCEDENCIAS Y SITUACIONES DERIVADAS DE UN PLAN DE EMPLEO

Las situaciones reguladas en el presente artículo sólo podrán ser aplicadas al personal fijo de plantilla.

a) Excedencia voluntaria.

a.1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los contratados laborales fijos que llevan como mínimo un año de antigüedad al servicio de el CONVASER. La duración de la situación de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años ni superior a diez años. Este periodo podrá ampliarse hasta quince años previa petición de la persona interesada. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el / la mismo/a trabajador/a, si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

a.2. Excedencia voluntaria automática

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria automática al personal sometido al presente convenio cuando se encuentre en situación de servicio activo en puesto de funcionario o de personal laboral de cualquier Administración Pública o pase a prestar servicios en organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación, con arreglo a la normativa vigente. En el supuesto previsto en este párrafo no será exigible haber completado ningún periodo de trabajo, ni existirá límite máximo de permanencia. Cesará este tipo de excedencia una vez desaparezcan las causas que la motivan.

a.3. La situación de excedencia voluntaria en sus dos versiones no dará lugar al devengo de derecho económico alguno, ni será computable a efectos de trienios, ascensos y haberes pasivos.

a.4. No cabe conceder la excedencia voluntaria cuando el trabajador esté sometido a expediente disciplinario o cumpliendo sanción disciplinaria que se le hubiese impuesto con anterioridad.

a.5. La situación de excedencia voluntaria, deberá solicitarse ante la Gerencia del CONVASER con una antelación mínima de 40 días y ésta deberá resolver en un periodo no inferior a 7 días de la fecha de inicio. De no existir en este plazo resolución expresa se entenderá concedida la excedencia siempre y cuando se cumplan los requisitos legales y se persone el interesado ante la Gerencia del CONVASER 2 días hábiles antes de su inicio para formalizar su cese, previa declaración jurada de no estar sometido a expediente disciplinario.

a.6. El trabajador que solicite su reingreso una vez concluido el plazo tendrá derecho a ocupar con carácter definitivo el puesto de trabajo en el que se encontraba al solicitar la excedencia si éste estuviera vacante y no estuviera convocado concurso para su provisión en el momento de solicitar el reingreso; en caso contrario, tendrá derecho a ocupar, con carácter provisional, la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría en el CONVASER, salvo que concurra a ocupar este mismo puesto un excedente forzoso. Si la vacante fuera del mismo grupo y distinta categoría a la que antes desempeñaba, podrá optar a ella siempre que reúna los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y esperar a que se produzca una vacante correspondiente de su categoría. Una vez se produzca una vacante de su categoría tendrá la obligación de ocuparla también provisionalmente. Percibirá en todo caso las retribuciones del puesto desempeñado.

a.7. El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días anteriores al término del plazo de excedencia solicitado. El CONVASER comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de puestos vacantes. Si no se produce la solicitud expresa del trabajador en el plazo señalado, se extinguirá la relación laboral. El plazo para solicitar el reingreso desde la excedencia voluntaria automática será el comprendido entre los 30 días anteriores y posteriores al cese de la causa que motivó su concesión.

a.8 Se podrá solicitar el reingreso en cualquier momento a partir del segundo año, aún sin haber agotado el periodo de excedencia concedido, presentando la solicitud de ingreso con una antelación mínima no inferior a dos meses.

a.9 Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los empleados cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, así como órganos constitucionales o del Poder Judicial. Estas excedencia podrán solicitarla en las mismas condiciones los miembros pertenecientes a una pareja inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.

b) Excedencia voluntaria incentivada

El personal afectado por un proceso de reasignación de efectivos podrá solicitar ser declarado en situación de excedencia voluntaria incentivada, una vez que se publique el Plan de Empleo. Quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo tendrán derecho a pasar, si lo solicitan, a la situación de excedencia voluntaria incentivada. La excedencia voluntaria

incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluídas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el mismo puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

c) excedencia forzosa.

c.1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y centro, así como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección como miembro del Parlamento Europeo Diputado o Senador en la Cortes Generales, Diputado en Parlamento Autonómico y Concejal de Ayuntamiento, así como el nombramiento para un cargo en las Administraciones Públicas con el nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica y sus equivalentes en la Administración Central, Municipal, Comunitaria o Internacional.

Podrán, asimismo, pasar a la situación de excedencia forzosa las personas elegidas para ejercer cargos sindicales a nivel estatal, autonómico, provincial o comarcal, así como los trabajadores designados para ocupar puestos de naturaleza eventual.

c.2. Quedarán automáticamente en situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores que sean autorizados por el Convaser para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional y su retribución corra a cargo de estos organismos.

c.3. Cuando adquieran la condición del personal laboral o funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c.4. Los excedentes forzosos con reserva de puesto deberán solicitar el reingreso en el plazo de treinta días desde que desaparecieron las circunstancias que dieron lugar a la excedencia forzosa con reserva de plaza.

d) Excedencia para el cuidado de los hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza o adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. No obstante, en el supuesto de adopción de un niño mayor de 2 años y menor de 10, la duración de la excedencia podrá ser de 1 año contado desde la fecha de la adopción.
Durante el primer año de duración de cada periodo de excedencia, los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, y a su cómputo a efectos de antigüedad; cómputo igualmente aplicado al 2º y 3º año. Durante el segundo y tercer año el trabajador tendrá derecho a reingresar a su puesto de trabajo, salvo que hubiese sido amortizado, en cuyo caso ocupará uno de características similares en la misma localidad, y en caso de no existir en ella, en la más próxima.

Durante el disfrute de la excedencia para el cuidado de hijos el excedente podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, solicitándolo con una antelación mínima de dos meses. Asimismo, podrá solicitar la prórroga hasta agotar el máximo de tres años.

e) Situaciones derivadas de un plan de empleo.

e.1. expectativas de destino. El personal en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino que le corresponda y el 50 por 100 del complemento específico del puesto que desempeñaban al pasar a esta situación. Dicho personal vendrá obligado a:

1. Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaba que se le ofrezcan en la provincia donde estaban destinados.

2. Participar en los concursos para puestos adecuados a su grupo y cualificación técnica o profesional, situados en la provincia donde estaban destinados.

3. Participar en los cursos de capacitación a que se le convoque. El periodo máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa. A los restantes efectos esta situación se equiparará a la de servicio activo.

e.2. 1. Asimismo, la declaración de excedencia forzosa procede cuando el personal laboral no obtenga puesto de trabajo en el grupo que le corresponde por sus condiciones personales, al producirse una reforma de relaciones de puestos de trabajo por cese, supresión o amortización del puesto y no caber la solución prevista en el artículo 49 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, en la redacción dada por la Ley de Modificación Parcial y Urgente de dicha Ley.

2. Procederá también la declaración de excedencia forzosa al personal declarado en expectativa de destino, por las causas siguientes:

- El transcurso del periodo máximo fijado para la misma.
- El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el apartado e.1) de este artículo.

3. Quiénes se encuentren en excedencia forzosa tanto la derivada de un plan de empleo como la prevista en el apartado e.2.1. tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Dicho personal tendrá obligación de participar en los concursos convocados a puestos adecuados a su grupo y cualificación técnica o profesional que se les notifique, así como a aceptar los destinos que se les adjudiquen con carácter provisional en puestos de características similares y a participar en los cursos de capacitación que se le ofrezcan. No podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.

Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector, pasarán a la situación de excedencia voluntaria automática. Pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumplan las obligaciones a que se refiere este apartado.

4. Los presupuestos del CONVASER tendrán en cuenta lo dispuesto en este artículo, en orden a las retribuciones de los contratados laborales en situación de excedencia forzosa por aplicación de un Plan de Empleo, mediante la previsión de un crédito global.

ARTICULO 11.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Las referencias hechas a cónyuges serán extensivas a la situación que deriva de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana. En el caso del

permiso establecido en el apartado A.1) sólo podrán disfrutarse una única vez durante el periodo de vigencia del presente Convenio para las parejas que se inscriban en el Registro antes citado.

A) El personal laboral, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo y términos que a continuación se indican:

A.1) Quince días consecutivos por matrimonio propio, dicho periodo será distribuido a petición del interesado.

El trabajador podrá disfrutar de licencia durante el día de la celebración del matrimonio de los parientes siguientes: padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos; si el lugar de la celebración superara la distancia de 375 Km. la licencia será de 2 días naturales consecutivos.

A.2) Tres días laborales por nacimiento de un hijo en la misma localidad, o cinco días hábiles si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador, consecutivos o no, dentro de los quince días posteriores al nacimiento. Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de licencia.

A.3) Licencias en los supuestos de maternidad por adopción y lactancia:

A.3.1) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la licencia tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir del día de la llegada al domicilio del adoptado. En este supuesto, el padre o la madre que no haga uso del apartado anterior tendrá derecho a dos días hábiles consecutivos o no, dentro de los 15 días posteriores a la llegada del adoptado al hogar.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de 9 meses, la licencia tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Si la persona adoptada fuera mayor de cinco años y menor de diez tendrá derecho a 2 semanas.

A.3.2) Por lactancia de cada hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

A.3.3.) Se concederá permiso, por el tiempo estrictamente necesario, a la mujer trabajadora para la asistencia a cursos de preparación al parto y postparto, así como para la asistencia a tratamientos basados en las nuevas técnicas de fecundación asistida, en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente.

A.4) Los trabajadores tendrán licencia durante su jornada laboral para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, durante el tiempo indispensable para su realización, siempre y cuando los centros en que se efectúen no tengan horas de atención directa fuera de la jornada laboral del trabajador.

Excepcionalmente, se concederá licencia para la atención de familiares menores a cargo del trabajador. La duración de esta licencia será de hasta cuatro horas por jornada laboral, salvo excepciones debidamente justificados.

A.5) Por enfermedad o accidente grave u hospitalización de larga duración : [2]

[2] Se elimina **de larga duración** (Acta C21)

A.5.1) Si es de un familiar de primer grado o el cónyuge, la licencia será de cuatro días y seis días si ocurriera el evento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

A.5.2) Si es de un familiar de segundo grado (se elimina: por consanguinidad) la licencia será de tres días y cinco días si ocurriera el evento fuera de la localidad de residencia del trabajador. [3]

Esta Licencia es compatible con la establecida en el siguiente apartado.

A.6) Por fallecimiento:

A.6.1.) Si es un familiar del primer grado, o el cónyuge, la licencia será de cuatro días y seis días si ocurriera el evento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

A.6.2.) Si es un familiar de segundo grado la licencia será de tres días y cinco días si ocurriera el evento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Los días citados en los apartados A.5) y A.6) sólo en el caso de la misma localidad, podrán ser consecutivos o no.

A.7) Dos días por traslado del domicilio habitual, aportando el correspondiente justificante.

A.8) Por concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, la jornada laboral del día de su celebración o del día anterior si la realización del ejercicio es compatible con la jornada de trabajo.

A.9) El tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal en los supuestos siguientes:

A.9.1) Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquiera otro organismo oficial.

A.9.2) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

A.9.3) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando derive estrictamente del cargo electivo de diputado o concejal.

A.9.4) Asistencia, como miembro, a las sesiones de un tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad pertinente. Este tiempo no se computará como falta de asistencia al trabajo a los efectos previstos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como causa objetiva de extinción del contrato.

A.9.5) Trámites necesarios en organismos oficiales cuando coincidan con el horario de trabajo.

A.10) Se concederán licencias para la realización de funciones sindicales de formación y representación de personal en los términos establecidos en la normativa vigente y en este mismo Convenio. Los trabajadores que formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a las reuniones convocadas oficialmente.

---

[3] Se elimina **(por consaguinidad) .** Se añade**:** (Acta C21)

Se considera permiso "fuera de la localidad de residencia" cuando sea a más de 25 kms del domicilio del trabajador.

Los permisos por enfermedad (apartados A.5.1 y A.5.2.) podrán ser consecutivos o no.

B) El personal laboral vinculado por el presente convenio podrán disfrutar previa autorización de los siguientes permisos:

B.1) Retribuidos:

Se podrán disfrutar hasta seis días por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, dentro de cada año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, previa comunicación a la correspondiente dirección de centro o servicio. En el caso de desestimar dicha petición, se requerirá resolución motivada justificando la posible perturbación de las necesidades del servicio.

En el caso de interrupción voluntaria del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días de licencia retribuída.

B.2) No retribuidos**.** [4]

B.2.1.) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la disminución proporcional del salario. [5]

B.2.2.) La Gerencia podrá conceder permiso por asuntos propios, previo informe del director del centro correspondiente, sin que el período máximo de permiso pueda exceder de 6 meses cada 3 años. Dichos permisos se solicitarán con una antelación de 30 días a la fecha de su inicio, debiendo resolverse como mínimo con una semana de antelación a dicha fecha.

ARTICULO 12.- MOVILIDAD Y REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS

A.1) El cambio de puesto de trabajo que suponga destino definitivo se llevará a efecto mediante la consiguiente convocatoria pública entre todo el personal al servicio del CONVASER perteneciente al grupo o subgrupo o categoría en que esté incluido dicho puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en este Convenio con carácter extraordinario, y lo desarrollado en este artículo.

2) Podrán llevarse a cabo cambios provisionales de puesto de trabajo dentro del mismo grupo, categoría y localidad, mediante resolución del Gerente del CONVASER, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y con sujeción a las siguientes reglas:

2.1. Por el tiempo imprescindible, no superior a seis meses, si existe mutuo acuerdo entre el CONVASER y el trabajador.

---

[4] Se añade: **Siempre que el permiso no sea inferior a 15 días y sea debidamente justificado, será de concesión inmediata en los siguientes casos:**

Por exámenes y formación del personal
Por enfermedad de un familiar
Por cuidado de hijos menores de 12 años (o discapacitados psíquicos) (Acta C21)

[5] Se añade: **Asimismo tendrán derecho a la reducción anteriormente referida el personal que por razones de guarda legal debidamente acreditado tengan a su cuidado directo algún familiar de primer grado del afectado en línea directa (padres, hijos), por afinidad en línea colateral (cónyuge), o hermanos, disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñe actividad retribuida, cuando se acredite por órgano competente de la administración sanitaria que requiere especial dedicación. Únicamente en este supuesto, cuando la reducción solicitada no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. (**Acta I-17)

La documentación necesaria para proceder a la concesión de dicha solicitud será la siguiente: Libro de Familia, Certificado de Convivencia, Certificado de minusvalía, certificado del facultativo competente de que requiere esa dedicación y Vida Laboral (para mayores de 16 años) (Acta I20)**.**

2.2. Excepcionalmente, en defecto de mutuo acuerdo, el cambio podrá producirse por necesidades del servicio que no puedan ser cubiertas por los mecanismos previstos en el artículo 8 de este Convenio, en cuyo caso la designación del trabajador afectado se hará por orden inverso de antigüedad, por resolución de la Gerencia del CONVASER previa comunicación a los representantes de los trabajadores y por un plazo máximo de tres meses. Cada trabajador no podrá ser designado más de una vez, hasta que no haya finalizado la rotación completa del personal del centro o servicio.

3) Podrá efectuarse cambio de puesto de trabajo mediante permuta voluntaria entre los trabajadores, previo informe positivo de los directores de los centros correspondientes, autorización de la Gerencia del CONVASER, y siempre que reúnan las siguientes características:

3.1. Que el personal que desee permutar reúna la condición de personal laboral fijo y con destino de igual carácter (provisional o definitivo).

3.2 Que los puestos objeto de permuta estén clasificados en el mismo grupo, categoría, complemento de destino y complemento específico.

3.3. Que los puestos a permutar no tengan asignada ninguna jefatura.

3.4. Que el motivo de la permuta suponga siempre un cambio de localidad.

La Gerencia del CONVASER publicará trimestralmente las solicitudes de permuta recibidas, con la determinación expresa de todos los datos anteriormente reseñados, otorgando un periodo de quince días hábiles para poder formular alegaciones por quienes consideren afectados sus derechos. Si no se han formulado alegaciones justificadas se autorizará, por parte de la Gerencia del CONVASER, la permuta, manteniendo los destinos obtenidos por la misma su mismo carácter. En el caso de que el destino obtenido lo sea con carácter definitivo el trabajador no podrá concursar hasta transcurridos dos años desde la realización de la permuta.

A.4) Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto, durante periodo de embarazo y lactancia, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previos los informes médicos que la interesada y el CONVASER consideren necesarios.

A.5) La movilidad, la cual se negociará previamente con los sindicatos, quedará restringida al ámbito provincial, cuando no haya otro puesto de similares características en la misma localidad en la correspondiente relación de puestos de trabajo, salvo en los casos en que voluntariamente se acepte o demanda otra movilidad más amplia. La movilidad interprovincial solamente se llevará a cabo cuando haya sido acordada por los sindicatos o en el supuesto que se detalla en el párrafo siguiente.

A.6) Cuando exista traslado de sede de un centro a otro municipio, manteniendo su actividad y la identidad de sus funciones y las características de su puesto de trabajo, el personal podrá optar entre el traslado o el pase a la situación de excedencia voluntaria incentiva. En el caso que opten por el traslado, percibirán las indemnizaciones que se prevean en el Plan de Empleo y que en ningún caso serán inferiores a las establecidas para la excedencia voluntaria incentivada.

A.7) Por razones técnicas u organizativas el CONVASER, podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal que exijan que éstos residan en población distinta de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Estos desplazamientos no podrán ser superiores a un mes al año.

El personal laboral deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. El personal tendrá derecho a un permiso de dos días laborables.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

B) Planes de empleo y reasignación de efectivos

Las reestructuraciones, cambios organizativos y posibles reasignaciones se llevarán a efecto a través de la elaboración de Planes de Empleo, con los criterios y condiciones que a continuación se desarrollan:

B.1) Los planes de empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los trabajadores del CONVASER y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

Los proyectos de planes de empleo se elaborarán en el marco de programas concretos destinados al aumento de la eficacia de los servicios, la mejora en el rendimiento de los recursos disponibles y su acercamiento a las demandas de los ciudadanos.

Los sindicatos firmantes del presente del convenio tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los planes de empleo y, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponden al CONVASER, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el plan de empleo. Esta negociación de los proyectos de planes de empleo se llevarán a cabo antes de su autorización por la Junta del CONVASER y también, de forma conjunta, para todos los empleados afectados, con independencia de su relación jurídica.

B.2) Los Planes de empleo deberán incluir con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya las necesidades de personal, los efectivos existentes y su cualificación, el número de puestos que desaparecen, las características de los puestos a los que se destina a los efectivos de personal, y las razones objetivas que justifican la reasignación y las medidas adoptadas en el plan de empleo, así como un informe económico-financiero. Los planes de empleo deberán incluir también la temporalidad de los mismos, estableciendo los plazos de ejecución de las medidas adoptadas.

B.3) El personal cuyo puesto sea objeto de supresión, como consecuencia de un Plan de Empleo, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo. La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo. Con el fin de racionalizar los recursos humanos, los diferentes centros y servicios deberán coordinar los planes de empleo de cada una de ellas, teniendo presente lo establecido en la normativa básica y en este Convenio. Aprobado el plan de empleo y hecho público en el CONVASER, la Gerencia a propuesta de los directores de centros afectados, ejecutará la reasignación en el plazo de seis meses, que será obligatoria para puestos en el mismo municipio, y voluntaria cuando sea en distinto municipio e implique cambio de residencia, y que serán en ambos casos de similares características, funciones y retribuciones.

Durante esta fase se percibirán las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñaban. En el caso de que el nuevo puesto de trabajo asignado tenga retribuciones superiores, el personal percibirá las retribuciones correspondientes a este nuevo puesto de trabajo. Notificada al afectado la reasignación obligatoria, éste dispondrá del plazo de un mes para tomar posesión de

su nuevo destino. En la reasignación voluntaria, si el personal no lo acepta, quedará adscrito a la Gerencia, mediante las relaciones específicas de puestos en reasignación.

El personal que, superada la fase de reasignación de efectivos, no haya obtenido puesto, continuará adscrito a la Gerencia del CONVASER, en la situación de expectativa de destino, con las retribuciones básicas, el complemento de destino y el 50% del complemento específico del puesto que desempeñaban.

Cuando la reasignación implique cambio de residencia, el personal tendrá derecho a una indemnización, que consistirá en el abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, una indemnización de tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade y el pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres, así como una indemnización de tres mensualidades de la totalidad de sus retribuciones, excepto en el complemento de productividad, sin perjuicio de otras ayudas que el plan de empleo establezca.

B.4) En los planes de empleo se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

ARTICULO 13.- JORNADA DE TRABAJO

1. Con carácter general la jornada laboral para el personal afectado por este convenio será de treinta y siete horas y media semanales, excepto para el personal que ocupe un puesto de trabajo con complemento específico que comporte la dedicación de cuarenta horas semanales, según se establece a continuación El personal que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico de igual o superior cuantía al que a continuación se detalla, para cada uno de los grupos de titulación, tendrá asignada una jornada laboral de cuarenta horas semanales

Grupo	Complemento específico
A	E 032- 1.013.124 ptas
B	E 018- 686.172 ptas
C	E 016- 645.024 ptas
D	E 012- 571.548 ptas
E	E 011- 547.260 ptas

El resto del personal, con complementos específicos inferiores, tendrá asignada una jornada de treinta y siete horas y treinta minutos semanales.

El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al detallado anteriormente, de acuerdo con su grupo o titulación, estará sujeto a las siguientes obligaciones específicas:

- Cuando la propia dinámica del trabajo así lo exija, este personal podrá ser requerido para la realización de una jornada superior, compensando el exceso de horario en la semana posterior a la desaparición de la necesidad urgente por la que fue requerido, teniendo en cuenta las preferencias del mismo y las necesidades del servicio.

- El citado personal estará sujeto a incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidades.

- Con independencia de lo dispuesto en los apartados anteriores, el personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico de igual o superior cuantía al E-045 – 1.740.732 ptas., la jornada será de cuarenta horas. No obstante, podrá

ser requerido para la realización de una jornada superior cuando así lo requieran las necesidades del servicio en función de mayor responsabilidad inherente a dichos puestos de trabajo, sin que en ningún caso proceda compensación alguna en concepto de horas o gratificaciones extraordinarias.

El cómputo anual de horas para el año 1995 será de 1687'5 horas, en el primer caso y 1800 para el segundo. En el año 1996 y sucesivos, el cómputo anual se calculará descontando a las hora anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, salvo los bisiestos (en el que el cálculo se realizará añadiendo dos días a las 52 semanas), los siguientes conceptos: 4 semanas y 2 días por vacaciones, 2 días de fiestas locales, 12 días de fiestas de ámbito superior. A este cómputo se descontarán además las reducciones en horas correspondiente al horario de verano y a la semana de fiestas locales, o se acumulará este descuento para su disfrute atendiendo a las específicas características de los centros con trabajo a turnos. A los solos efectos de estos cálculos, se tomarán como referencia las jornadas a razón de siete horas y media y ocho horas en función de la jornada semanal asignada.

Las cuantías de reducción en horas de los dos últimos conceptos será: de 10 horas por horario de verano y de 10 ó 12,5 por la semana de fiestas locales para el personal que ocupa puestos con dedicación de 37,5 horas o 40 horas semanales, respectivamente. El horario a realizar se adaptará a las características de los centros y sus puestos de trabajo, y será determinado por los órganos directivos del CONVASER, previa negociación con los representantes sindicales.

2. El calendario laboral será elaborado anualmente y, previa negociación con los sindicatos, se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo, y en él constarán por semanas y días la distribución de la jornada semanal o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornada.

3. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 20 minutos, computable como trabajo efectivo.

4. Aquellos colectivos de trabajadores que por necesidades del servicio debieran asistir a su puesto de trabajo los días 24 y 31 de diciembre, verán compensados éstos con día y medio de descanso por cada uno de aquellos.

5. El personal acogido al presente convenio tendrá derecho al disfrute de dos días de descanso ininterrumpidos por cada uno de los periodos semanales trabajados coincidiendo al menos uno de ellos al mes en sábado y domingo. En todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediara como mínimo doce horas.

6. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán la retribución especificada en el articulo de retribuciones de este Convenio.
Durante el embarazo, las trabajadoras podrán solicitar el cambio de la jornada nocturna por diurna, y el cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica.

7. Durante los meses de Julio y Agosto, el horario para todo el personal se reducirá en 2, 5 horas semanales. El horario de mañana podrá iniciarse a las 7 h. 45 m. y finalizar a las 15 h. 30 m., sin que suponga ningún tipo de derecho a percibir retribuciones en concepto de nocturnidad.

8. Durante la semana de fiestas locales del municipio, regirá el horario de 9 a 14 horas, o se realizará el cómputo a fin de acumular su disfrute en los casos de personal a turnos.

9. El personal que ocupe puestos de trabajo con dedicación de 37 horas y media, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de 9 a 14 horas, percibiendo un 75% del total de sus retribuciones.

ARTICULO 14.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días en el mes en que se disfruten y por año de servicio, o de treinta días naturales si se toman en un periodo comprendido entre dos meses a voluntad del trabajador.

El personal tiene derecho al disfrute del tiempo proporcional de vacaciones a razón de dos días y medio por mes o fracción trabajados en los supuestos de nuevo ingreso o de no haber trabajado el año completo [6]

Las direcciones de centros planificarán las vacaciones anuales con el visto bueno de la Gerencia del CONVASER, dando traslado a los representantes de los trabajadores al efecto de que presenten las alegaciones oportunas y de acuerdo con los siguientes principios:

1. El periodo normal de vacaciones se disfrutará preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, excluyéndose de estos períodos aquellos centros y organismo cuya actividad se desarrolla esencialmente en el periodo estacional regulado. Si no existe acuerdo entre las partes en este punto, se elevará a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio, acudiéndose a la Jurisdicción Laboral en el caso de desacuerdo final.

2. En los centros asistenciales y en todos aquellos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, se planificarán los turnos de vacaciones de forma que queda garantizada la atención y servicios adecuados, procediendo a una rotación anual en los distintos turnos.

3. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en la primera quincena de mayo su petición individual del periodo vacacional, con el fin de que sea elaborado y conocido por las partes, y con la suficiente antelación, el correspondiente calendario. En caso de desacuerdo, se procederá según lo estipulado en el punto primero de este apartado.

4. El personal laboral podrán disfrutar las vacaciones anuales, previa solicitud, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de 7 días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

5. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones, será forzosamente dentro del año natural al que corresponda. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

6. Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este articulo.
7. El trabajador tendrá derecho a:

---

6 Se añade: **computándose el periodo de devengo del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año natural.**

Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. (Acta I-19)

7.1. Cuarenta días de vacaciones cuando las disfrute fuera del periodo ordinario o le sean fraccionadas por imposición de los órganos directivos.

7.2. Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de Incapacidad temporal.

7.3. A la interrupción del período de vacaciones regladas cuando mediara hospitalización justificada, para reanudarlas posteriormente respetando las normas generales establecidas en este artículo.

7.4. Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio.

7.5. A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, viudedad, divorcio o separación legal, previa justificación de estas circunstancias, y a petición del interesado, siempre que no implique perjuicios para otros trabajadores.

ARTICULO 15.- JUBILACIONES.

1. Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. El CONVASER cubrirá las plazas que por esta razón quedaran vacante en idéntica categoría profesional u otras categorías distintas, por el mismo procedimiento que el establecido en el art. 8 del presente Convenio. Estas vacantes deberán ser cubiertas por concurso o pasarán a formar parte de la oferta de empleo público.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos en la cotización a la Seguridad Social.

3. El CONVASER realizará las previsiones de jubilación con un año de anticipación informando de ello a la representación sindical, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes conforme al punto 1 de este artículo. Dichas previsiones e información a la representación sindical se realizarán por Centros, reflejando la categoría profesional y clasificación del puesto.

4. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194 /1985, de 17 de julio, o normas posteriores dictadas o que se pudieran dictar sobre jubilación voluntaria. La solicitud, dirigida al Gerente del CONVASER, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

5. Asimismo, se fomentarán los contratos de relevo según lo estipulado en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, y Real Decreto 2317 de 29 de diciembre.

6. Jubilación anticipada incentivada

6.1. El personal afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de un plan de empleo, podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada, en las condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que tengan cumplidos 60 años de edad, acrediten al menos 30 años de servicio y reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen.

6.2. El personal que se acoja a esta jubilación tendrá derecho a percibir por una sola vez una indemnización cuya cuantía será fijada por el Gobierno, según su edad y retribuciones íntegras

correspondientes a la última mensualidad completa devengada, con exclusión, en su caso, del complemento específico y de la productividad, referida a doce mensualidades.

6.3. Corresponde a la Gerencia del CONVASER acordar la jubilación voluntaria anticipada.

ARTICULO 16- SUSPENSION DE CONTRATO.

Causa y efectos de la suspensión:

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

A) Mutuo acuerdo de las partes.
B) Las consignadas válidamente en el contrato.
C) Incapacidad temporal.
D) Maternidad de la mujer trabajadora y la adopción de un menor de 5 años.
E) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
F) Privación de libertar del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
G) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
H) Por el ejercicio del derecho de huelga.

2. La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal, de maternidad y adopción de un menor de cinco años, el CONVASER complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real desde el inicio de la situación de la situación.

3. Al cesar las causas de suspensión el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto reservado en todos los supuestos a que se refiere el punto 1, excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

4. En el supuesto de incapacidad temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente o total o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.
Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente, el trabajador que la viniere disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

El trabajador que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

5. Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. Este período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o enfermedad grave de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute, en su lugar, de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citad período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

6. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación del servicio, al mismo puesto de trabajo o, en su defecto, a otro de la misma categoría y nivel.

ARTICULO 17.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.

2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del CONVASER.

3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar preaviso de un mes.

5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.

6. Por jubilación del trabajador.

7. Por despido del trabajador.

8. Por causas objetivas legalmente procedentes

A la finalización de los contratos de duración determinada el órgano u organismo administrativo competente extenderá el correspondiente finiquito visado por los representantes sindicales. En esta liquidación o finiquito, constará expresamente el abono de los siguientes conceptos:

1. Partes proporcionales de las pagas extraordinarias, prorrateadas al año natural en función del tiempo trabajado.

2. Parte proporcional de vacaciones anuales.

3. Se abonarán las cantidades correspondientes a festividad, nocturnidad y turnicidad no percibidas a la fecha de finalización.

ARTICULO 18.- ABSENTISMO.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su reducción implica tanto la correcta organización de los servicios de prevención de la empresa y de la Seguridad Social como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir de una parte la efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores y de otra un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo, cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios, por ello se revisarán los actuales mecanismos de control de incapacidad temporal. Dado que el absentismo supone una mayor carta de trabajo para el resto de trabajadores del CONVASER:

a) Tiene derecho a controlar el absentismo en función de lo legalmente reglamentado, sin que ello suponga lesión de los derechos de los trabajadores.

b) Podrá extinguir el contrato alegando como causa objetiva de extinción las faltas de asistencia al trabajo, en los términos establecidos por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores,

con las excepciones previstas en este Convenio. Todo ello sin perjuicio del informe del servicio médico de empresa que valore la incidencia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, en las mencionadas faltas de asistencia.

Los descuentos por faltas de asistencia al trabajo se calcularán de la siguiente forma para establecer el valor de cada hora no trabajada: sueldo íntegro mensual dividido por 30 y dividido por el número de horas medias al día que el personal debiera realizar.

ARTICULO 19.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el Art.º 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2055/74, de 30 de mayo) en sus apartados 2, 3 y 4.

Los trabajadores incursos en algunos de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas sin reducción salarial.

Por el CONVASER deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

En el supuesto de que una incapacidad temporal o enfermedad impida el normal desempeño de las funciones asignadas a su puesto de trabajo, incluido en la correspondiente relación de puestos de trabajo, y resulte imposible la adaptación de éstas a sus condiciones de salud, el CONVASER, previo informe de la Unidad de Valoración de Incapacidades, cambiará al trabajador a otro puesto de trabajo, en el marco de la normativa aplicable en cada caso, siempre y cuando existan vacantes, no se perjudique el normal funcionamiento del servicio y no suponga incremento de retribuciones. Este cambio será temporal, sin pérdida de las retribuciones fijas y periódicas, no supondrá cambio de localidad ni menoscabo de la categoría profesional, en su caso, y una vez superada la incapacidad o la enfermedad, el CONVASER lo reintegrará a su puesto de trabajo. La obligación de este artículo se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 20.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, del Comité de Salud y los Comités de Seguridad e Higiene.

2. El CONVASER está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos o centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en estas materias a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas

en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y centros de trabajo administrativo.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivos y los de control e inspección de los mismos así como los planes de formación de adiestramiento del personal que sean necesarios. A tal objeto, se remitirá a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio y al Comité de Salud información bimensual sobre siniestralidad y absentismo por enfermedades profesionales.

4. Para la elaboración de los planes y programas de prevención seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos del CONVASER dispondrán de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene . En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras sean necesarias.

5. El Comité de Salud del CONVASER es el órgano interno especializado de participación en esta materia en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de que se constituya el Comité de Seguridad e Higiene en todos los centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos, y a petición de los trabajadores de la Comisión Paritaria en aquellos centros que exista riesgo.

La composición del Comité de Salud será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por las centrales sindicales firmantes de este Convenio.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el art. 64, párrafos 1.8, 1.9 y 1.11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el art. 19.5 del mismo.

6. Se tenderá a la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por el CONVASER se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen, o que mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

7. Los reconocimientos médicos se practicarán en los gabinetes provinciales de seguridad e higiene en el trabajo:

a) Una vez al año para todo el personal.
b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por los gabinetes provinciales de seguridad e higiene en el trabajo.
c) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse a su puesto de trabajo.
d) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.

8. El Comité de Salud del CONVASER, el Comité de Seguridad e Higiene del Centro afectado, si lo hubiere o, en su defecto, los representantes legales del personal en el centro de trabajo, que

aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán por escrito al CONVASER para que adopte la medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de 4 días desde la fecha del requerimiento, se dirigirán a la autoridad competente, y ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirán al CONVASER para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o centro de trabajo o con los materiales en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo, si se estima un riesgo grave de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del Comité de Salud, el Comité de Seguridad e Higiene, o por el 75% de los representantes del personal en los centros con procesos discontinuos y, en la totalidad de los mismos en aquellos centros cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato al CONVASER y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

9. Aquellos trabajadores o colectivos de personas cuyas tareas así lo requiera, dispondrán de ropa y calzado de trabajo que facilitará el CONVASER. La Comisión Paritaria constituída en el art. 4 del presente Convenio, será la encargada de determinar las condiciones y colectivos que deban beneficiarse de lo previsto en este apartado.

ARTICULO 21.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Considerando que los empleados del CONVASER tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la administración del CONVASER tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el CONVASER.

Las partes firmantes de este Convenio son conocedoras del Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se debate en el Parlamento Nacional, lo que supondrá, una vez se promulgue, un importante cambio en todos los aspectos relacionados con el control de las condiciones y medioambiente de trabajo. Su promulgación implicará, lógicamente, la adecuación de los correspondientes apartados de este Convenio.

Los trabajadores del CONVASER tienen derecho a una adecuada política de protección de su salud en el trabajo, siendo elementos fundamentales de ésta la formación, la información, la participación y la ordenación de la acción preventiva.

El CONVASER promoverá una forma teórica y práctica apropiada en materia preventiva en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen, se introduzcan nuevas tecnologías, o se produzcan cambios en los equipos de trabajo, susceptibles de provocar riesgos para la salud del trabajador. Esta formación deberá repetirse con la periodicidad suficiente para que permita garantizar una formación actualizada de los trabajadores. El tiempo dedicado a la formación, ya se lleve a cabo dentro del horario laboral o fuera de él, será considerado como tiempo de trabajo. Los cursos de formación deberán ser realizados en colaboración con los sindicatos.

Los trabajadores del CONVASER tienen derecho a información sobre los riesgos laborales a los que están sometidos, así como sobre la medidas tomadas par su evaluación y control. Así, recibirán información de los factores de riesgo que les afecten, de las mediciones y controles del ambiente laboral referidas a sus puestos de trabajo, así como de los datos concernientes a la vigencia de su estado de salud en relación a los riegos laborales.

ARTICULO 22.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

1. De conformidad con lo previsto en el art. 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por el CONVASER, todo ello con la participación de los trabajadores a través de las centrales sindicales más representativas y demás cauces legales de representación.

2. El personal que curse regularmente estudios para la obtención de títulos académicos y/o profesionales tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada que las necesidades y la organización del trabajo permitan. Tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el apartado A.8) del art. 11. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador lo acredite mediante justificante. El personal que realice cursos de formación y perfeccionamiento profesional, podrán adaptar su turno de trabajo, vacaciones y jornada, siempre que la organización del Centro lo permita.

3. El CONVASER, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puesto de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los puestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

En esta materia se tendrá en cuenta el Acuerdo Generalitat Valencia-Sindicatos para el periodo 1995-1997, sobre Condiciones de Trabajo en la Función Pública, de 27 de enero de 1995 (DOGV núm. 2447, de 10/02/95).

4. Mientras no se produzca el desarrollo reglamentario del Acuerdo citado en el apartado anterior, con el fin de actualizar o perfeccionar conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años, y por un periodo de duración equivalente al cómputo de un mes laborable, a la asistencia a cursos de formación profesional específicos y en materias directamente relacionadas con la función desarrollada. Posteriormente, la CIVE adaptará este artículo a lo que el desarrollo del mencionado Acuerdo establezca.

5. El CONVASER podrá enviar a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas, o congresos, referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos será obligatoria para el trabajador, al que se le abonará además de sus salarios, gastos de desplazamientos y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento de los mismos. Se tendrá en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por éste, poniéndose en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos, corresponderá al Gerente, con informe de la dirección de cada centro o servicio, y de los representantes de los trabajadores, la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada de su interés, por los trabajos y objetivos del servicio. En estos casos, que no podrán superar los 15 días cada dos años, no se devengarán gastos de viajes y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

6. El CONVASER realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus centros y servicios a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los apartados anteriores.

7. El CONVASER incluirá en sus presupuestos partidas dedicadas a la formación profesional de su personal. Anualmente, y con la antelación necesaria, se planificarán las necesidades y objetivos de formación por centros y servicios.

8. Dentro de la política de normalización lingüística, el CONVASER garantizará que en la formación del personal se tienda a que los cursos se impartan en valenciano.

Comisión de Formación y Perfeccionamiento Profesional

Al objeto de desarrollar los planes anuales de formación y perfeccionamiento del personal se crea una Comisión de Formación integrada por el CONVASER y las Centrales Sindicales con carácter paritario, que tendrás los siguientes cometidos:

- Elaborar los criterios generales a los que deberán ajustarse los planes anuales de formación del CONVASER.

- Elaborar los criterios a los que debe ajustarse el orden de prioridad que se dará a la realización de los planes.

- Consensuar los instrumentos de supervisión para la ejecución de los mismos.

- Elaborar los criterios de selección de los aspirantes a los cursos que integran el plan de formación.

- Consensuar medidas de participación sindical tanto para la selección de los aspirantes a las mencionados cursos como para la supervisión del desarrollo de formación del CONVASER.

ARTICULO 23.- REGIMEN DISCIPLINARIO

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de los centros o por el Gerente , según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

A.1) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

A.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

A.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

A.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

A.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de 3 a 5 días al mes.

A.6) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los centros o servicios.

A.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves:

B.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.

B.2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o, las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el centro o servicio.

B.3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

B.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene del Trabajo establecidas.

B.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

B.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

B.7) El abandono del trabajo sin causa justificada, en dos jornadas laborales al mes.

B.8) La simulación de enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.

B.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

B.10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

B.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los centros o servicios.

B.12) El ejercicio de actividades profesionales, pública o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siendo compatible.

B.13) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la empresa.

B.14) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

C.1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía valenciano en el ejercicio de la función encomendada.

C.2) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

C.3) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

C.4) El acoso sexual cometido por una persona de igual, inferior o superior categoría a la persona acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.

C.5) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

C.6) La manifiesta desobediencia.

C.7) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del centro o servicio.

C.8) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

C.9) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

C.10) El ejercicio de actividades publicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

C.11) La reincidencia de tres o más faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Las sanciones por faltas leves requerirán comunicación a los representantes de los trabajadores.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de dos a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el CONVASER tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruído en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se

imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el centro o servicio, atentado a la dignidad del CONVASER y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El CONVASER a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores.

8. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores y Comisión Paritaria.

9. No podrán imponerse sanciones que consistan en las reducción de las vacaciones u otras minoraciones de los derechos al descanso del trabajador.

10. La cancelación de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se anotarán en el expediente personal al año, tres años o cinco años respectivamente desde la fecha de su cumplimiento previa petición del interesado.

11. Se sancionará la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

12. Con carácter extraordinario, y oídos los representantes sindicales correspondientes, se podrá acordar la suspensión cautelar del contrato de trabajo con motivo de un expediente disciplinario por falta muy grave.

ARTICULO 24.- SOLUCION DE CONFLICTOS

1. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar de mutuo acuerdo uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen.

2. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las partes, a los efectos que se estimen pertinentes.

3. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

4. Para la solución extrajudicial de conflictos colectivos se aplicará la Resolución de 26 de Julio de 1993 (DOGV de 29/09/93), hasta el 31 de Diciembre de 1995. En el plazo de un mes se producirán las negociaciones para la creación de un servicio de Mediación y Arbitraje para la resolución de conflictos.

ARTICULO 25.- PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTO COLECTIVO O HUELGA

En materia de regulación de conflicto colectivo y derecho de huelga se estará a lo que establece la Constitución Española, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 17/1977 de 4 de marzo, según interpretación de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, con especial referencia a los requisitos y trámites previstos en estos casos para las empresas que desarrollen un servicio público. La tramitación del conflicto colectivo o huelga que pudiera afectar a los trabajadores del CONVASER, se planteará ante el organismo competente de la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales por la representación de los

trabajadores. Durante el periodo de preaviso en caso de huelga se convocará a las partes a un Acto de Conciliación.

El descuento a efectuar por el CONVASER a los trabajadores que se acojan al derecho de huelga se llevará a cabo mediante la aplicación de la siguiente fórmula para el cálculo del valor de una hora de huelga: Sueldo íntegro mensual dividido por 30 y dividido por el número de horas medias al día que el personal debería realizar.

ARTICULO 26.- DERECHO DE REUNION

Los contratados laborales que presten servicio en el CONVASER gozarán del derecho de reunión en asambleas dentro de las horas de trabajo, previa comunicación, y con la antelación que en cada caso se establezca, e información del orden del día, hora y lugar. Las asambleas a realizar pueden ser:

a) De carácter general: mediante preaviso de setenta y dos horas, ante la Gerencia, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los delegados de personal, las centrales sindicales, o el 33 % del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial: mediante preaviso de veinticuatro horas, ante el Director del Centro, que lo pondrá en conocimiento de la Gerencia, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los delegados de personal, las centrales sindicales, o el 33 % de la plantilla del sector a que afecte.

c) De centro de trabajo: mediante preaviso de veinticuatro horas, ante el Director del Centro, que lo pondrá en conocimiento de la Gerencia, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los delegados de personal, el 33% de la plantilla del centro y las centrales sindicales. Los comités de empresa o delegados de personal dispondrán de cuarenta horas anuales para la celebración de asambleas.

Las secciones sindicales dispondrán de 25 horas anuales para realizar reuniones, siempre que superen el 10% del número de miembros de comités de empresa y delegados de personal del conjunto del ámbito del personal laboral del CONVASER. Estas horas se reducen a 10 anuales en el caso de que no alcancen dicho 10%. Estas horas se podrán utilizar para reuniones bien de la totalidad de la plantilla o bien de los afiliados a dichas Secciones Sindicales. El 33% de la plantilla que pueda convocar asambleas, dispondrá de 10 horas anuales. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, garantizando, en todo caso, la máxima asistencia posible de los afiliados a las secciones sindicales cuando se trate de reuniones de éstas.

ARTICULO 27.- DERECHOS DE LAS CENTRALES SINDICALES, SECCIONES SINDICALES Y AFILIADOS

Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en los centros de trabajo de acuerdo con sus estatutos y la legislación vigente. Las secciones sindicales constituidas como tales, registradas en el registro de la autoridad laboral competente y comunicadas a la Dirección del CONVASER, tendrán los siguientes derechos:

A) Disponer de un local similar al de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del ámbito correspondiente, de utilización exclusiva para cada sección sindical, cuando haya obtenido el 15% del conjunto de Delegados en las Elecciones Sindicales del personal laboral del CONVASER.

B) Nombrar un Delegado Sindical cuando hubieran obtenido representación en las elecciones sindicales a Comités de Empresa o Delegados de Personal. Cuando superen el 10% del conjunto de delegados en las elecciones sindicales del personal laboral del CONVASER podrán nombrar en el ámbito de su Centro un delegado más. Los delegados sindicales tienen derecho al crédito horario para la actividad sindical reconocido a los miembros del Comité de Empresa o

Delegados de Personal correspondientes. Las organizaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa o Delegados de Personal del Conjunto del personal laboral del CONVASER podrán, previa autorización de la Dirección del CONVASER, nombrar delegados sindicales adicionales con el fin de mejorar la acción sindical en todas las dependencias del CONVASER, y como consecuencia de la actual dispersión en la ubicación física de algunas dependencias. En todo caso se garantizará el nombramiento de 1 Delegado Sindical, con las mismas garantías y competencias establecidas en este artículo. Los delegados sindicales tendrán los derechos y funciones que seguidamente se detallan:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en los centros de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general del ámbito correspondiente a sus afiliados.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

e.1) Acerca de los despidos y demás sanciones por faltas graves que afecten a los afiliados a su sindicato.

e.2) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

e.3) La implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y a los trabajadores en general, la dirección del centro pondrá a disposición de los sindicatos cuya representación ostenta el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta y actuaciones a la normativa legal vigente.

h) Las centrales sindicales firmantes tienen derecho a la participación en todos los procesos de selección.

l) Tendrán acceso al cuadro horario y a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social.

La acción sindical en el ámbito del CONVASER se ajustará a las siguientes normas:

1. El crédito horario reconocido a los delegados sindicales nombrados por las centrales sindicales con representación en el ámbito de los Comités de Empresa y Delegados de Personal del CONVASER será de 40 horas mensuales y su tramitación y reconocimiento se realizará a través de la Gerencia del CONVASER, pasando a formar parte de la bolsa de horas para la acción sindical de sindicato correspondiente, salvo solicitud en contra por parte de la organización sindical que le nombró.

2. Las acumulaciones de los créditos horarios reconocidos a los miembros de los diferentes órganos de representación de los trabajadores del CONVASER, y a los delegados sindicales citados en el párrafo anterior, podrá realizarse globalmente por parte de las organizaciones sindicales, previa solicitud ante la Gerencia del CONVASER y según establezca el procedimiento correspondiente.

3. Dichas organizaciones sindicales podrán acumular los créditos horarios antes citados en cualquiera de sus representantes con independencia de su pertenencia o no a los diferentes órganos de representación, según el cómputo de 145 horas por mes y de 80 horas mensuales en caso permisos al 50% de la jornada.

ARTICULO 28.- DERECHOS DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta necesidad se fijan en 40 horas mensuales.

2. Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito del propio comité o delegados de personal, y por lo establecido en este Convenio, en el articulo anterior en diferentes ámbitos.

3. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador.

En ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas, si no se hace efectiva la sustitución por causas imputables a la Dirección del CONVASER.

4. Los Comités De Empresa y Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Gerencia del CONVASER

5. No se incluirá en el cómputo de horas, las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por la iniciativa del CONVASER, Dirección del centro o Servicio. Los representantes de los trabajadores que intervengan en la negociación del Convenio estarán dispensados de la asistencia al puesto de trabajo durante las jornadas de dicha negociación.

6. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal gozarán de protección que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato

hasta 3 años después de la cesación en el cargo, en los términos previstos en el artículo 68.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

7. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas en aquellos centros de más de 100 trabajadores; en los de inferior número, se hará efectiva la adjudicación en la medida en que lo permitan las disponibilidades de locales, respetándose en todo caso los ya adjudicados. Igualmente, los miembros de Comité de empresa y delegados de personal podrán utilizar todos los medios técnicos existentes en el centro para facilitar la información a sus representantes, respetando en todo momento el adecuado funcionamiento de los servicios.

Se facilitará a cada Comité de Empresa y delegados de personal tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

8. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia mensual en los centros que varíe por meses. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos afecten a los trabajadores.

9. Las Centrales Sindicales y Comités de Empresa, recibirán puntualmente y por cuenta de la Gerencia del CONVASER con cargo a unidad administrativa ante la que ostenta la representación, un ejemplar del BOP y demás publicaciones de interés, previa petición.

10. Los gastos de desplazamientos e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, o representantes sindicales, que fuesen convocados por la Gerencia, serán abonados por ésta, previa presentación del correspondiente justificante del gasto, y en las cuantías fijadas por la Conselleria de Economía y Hacienda para el grupo III.

11. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

12. En lo no establecido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

13. Los Comités de Empresa y delegados de personal dispondrán de los fondos económicos necesarios para ejercer adecuadamente su labor de representación de personal.

ARTICULO 29.- MEJORAS SOCIALES

1. El CONVASER concertará una póliza colectiva dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, que garantizará para el personal que desempeñe puestos de trabajo donde concurran las condiciones de peligrosidad y toxicidad de cobertura individual de los riesgos para muerte derivado de accidente de trabajo y por incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivado de accidente laboral.

Para hacer frente a la responsabilidad patrimonial exigible a la Administración del CONVASER, de acuerdo con la legislación vigente, ésta se compromete a iniciar los estudios que permitan determinar cual es el procedimiento para conseguir una más eficiente cobertura de los riesgos derivados del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. No obstante, de acuerdo con la actuaciones de la administración central para hacer frente a la responsabilidad

patrimonial, prevista en la legislación vigente, el CONVASER aplicará los mismos criterios y condiciones con el personal a su servicio.

2. El trabajador tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El CONVASER, en el plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio establece un acuerdo con entidades financieras que garantice la percepción en 72 horas a petición del trabajador, de un préstamo por un importe de hasta tres mensualidades con un plazo de amortización de un año; asimismo, se contemplará con entidades financieras el establecimiento de un programa de préstamos a medio y largo plazo.

3.) Se constituye un fondo de ayuda social por un importe equivalente al 0,8% de la masa salarial anual, sin detrimento de los incrementos retributivos ni de la masa salarial. Estás ayudas se concederán, entre otros, por los siguientes conceptos: Fondo educativo (ayudas para el estudio de los propios empleados y de sus hijos), ayuda para el cuidado de hijos y ayudas sociales (vehículos de minusválidos, ortopedia, audífonos y otros, etc).

La aplicación de las medidas anteriores se efectuará previo acuerdo adoptado en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y estudio del Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo el CONVASER, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, acuerdo de mesa paritaria, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria del CONVASER o por cualesquiera otras causas.

SEGUNDA. Las tablas salariales para el 1 de Enero de 1997 recogerán los incrementos que se produjeran durante el año 1996 en las tablas del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana y se verán incrementadas en la misma cuantía, así como las demás mejoras que se incorporen durante la vigencia del presente Convenio.

TERCERA. Se mantendrá el acuerdo del Plus “E” Convenio, negociado entre CONVASER y las centrales sindicales y firmado el 3 de Enero de 1995, en los mismos términos y cuantías, excepto la cuantía absorbida por el plus de turnicidad al personal que le corresponda.

CUARTA. Por motivo de presupuesto, se abonarán a partir del 1 de Septiembre de 1995 los conceptos retributivos de este Convenio. Los efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 1995 se pagarán antes del 31 de Diciembre de 1995, salvo los complementos de festividad y nocturnidad que entrarán en vigor a partir del 1 de septiembre de 1995, sin efecto retroactivo.

QUINTA. En materia de dietas y gastos de desplazamientos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente aplicable a la Generalitat Valenciana.

SEXTA. Se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo del CONVASER, según figura en el Anexo 3, cuyos puestos de trabajo son todos de naturaleza laboral, utilizando las mismas abreviaturas que las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Generalitat Valenciana.
Actualmente los puestos de trabajo de Jefaturas de Negociado, Responsable de Turno, Director del C.E.E., de Coordinador de Asistentes Sociales y Coordinador del Equipo de Intervención, están cubiertos provisionalmente hasta la provisión reglamentaria que se realizará por el sistema de concurso.

Una vez realizados los oportunos Concursos de provisión de estos puestos de trabajo, en Gerencia se amortizarán tres puestos de administrativos, uno de Asistente Social y uno de Técnico de Acción Social, y en el centro de L'Almara un puesto de Cuidador.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio estuviera disfrutando de excedencia podrá solicitar, en el plazo de 3 meses, la prórroga de la misma o su adaptación, de cuerdo con lo establecido en este Convenio.

Como única excepción a la regla general que para jornadas y vacaciones se fija en el presente Convenio, el personal que a la entrada en vigor del Acuerdo de 22 de diciembre de 1985 venía rigiéndose por los Convenios Colectivos de Enseñanza Privada y Educación Especial, les seguirá siendo de aplicación los preceptos contenidos en los citados convenios en las materias señaladas.

ART	PAGINA	TEMA
	1	Introducción
1	1	Objetivo y norma supletoria (naturaleza, efectos y estructura de la negociación)
2	1	Ámbito de aplicación del Convenio (funcional, personal, territorial, temporal)
3	2	Denuncia del convenio
4	2	CIVE (Composición, funciones y competencias)
5	4	Retribuciones y condiciones económicas (trienios, pagas, complementos, h. extra)
6	8	Organización del trabajo
7	9	Clasificación profesional
8	10	Ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo,(OEP, contratos, bolsas)
9	15	Trabajos de categoría superior e inferior
10	16	Excedencias y situaciones derivadas de un plan de empleo (voluntaria, incentivada, forzosa)
11	19	Licencias y Permisos
12	23	Movilidad y modificación de las condiciones de trabajo (planes de empleo, reasignación efect)
13	26	Jornada de trabajo, computo anual, calendario laboral
14	28	Vacaciones
15	29	Jubilaciones (voluntaria, anticipada incentivada)
16	30	Suspensión de contrato (causas y efectos, licencia por maternidad, servicio militar)
17	31	Extinción del contrato de trabajo (mutuo acuerdo, jubilación, despido, causas objetivas)
18	32	Absentismo
19	32	Capacidad disminuida
20	33	Seguridad e higiene en el trabajo (comités: Salud, Seguridad e Higiene, reconocim. médicos)
21	35	Prevención de riesgos laborales
22	36	Formación y perfeccionamiento profesional (Comisión de Formación)
23	37	Régimen disciplinario (faltas: leves, graves, muy graves; sanciones)
24	41	Solución de conflictos
25	41	Procedimiento en materia de conflicto colectivo o huelga
26	42	Derecho de reunión (trabajadores, secciones sindicales)
27	42	Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados

28	44	Derechos de los comités de empresa y delegados de personal
29	46	Mejoras sociales (póliza colectiva, anticipos, fondo ayuda social)
Disp 1	46	Todas las condiciones son compensables a su conjunto con mejoras anteriores
Disp 2	47	Incremento de las tablas salariales para 1997
Disp 3	47	Plus "E"convenio (se mantiene el acuerdo)
Disp 4	47	Abono a partir del 1-9-95 de los conceptos retributivos, (con efectos 1/1/95)
Disp 5	47	Dietas y gastos de desplazamiento
Disp 6	47	Relación Puestos Trabajo (Anexo al Convenio) y puestos profesionales
Disp Tr.	47	Excedencias en vigor, prorrogas o adaptación de las mismas