



Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación

Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del Consorcio Pactem Nord.

ANUNCIO

Código nº 4607072

R. Elect. 1

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa CONSORCIO PACTEM NORD, suscrito el 5/5/2008 por la comisión negociadora formada por el representante del consorcio y el delegado de personal, aprobado en sesión ordinaria del Consejo Rector del Pacto Territorial para la creación de empleo Pactem-Nord de fecha 5/5/2008, presentado en este Organismo en fechas 19 y 20 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

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

Valencia, a 28 de mayo de 2008.-El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL CONSORCIO PACTEM NORD

INDICE

CAPÍTULO I, Objeto y ámbito de aplicación:

Art. 1.- Objeto.

Art. 2.- Ámbito.

Art. 3.- Vigencia.

Art.4.- Comisión de Interpretación, Vigencia, Estudio y Aplicación del Convenio. Mesa de Negociación.

CAPÍTULO II, Organización del trabajo, planificación y ordenación de los recursos humanos:

Art. 5.- Organización del trabajo.

Art. 6.- Objetivos e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Art. 7.- Oferta de empleo público.

Art. 8.- Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.

Art. 9.- Cuerpos y escalas.

Art. 10.- Clasificación profesional.

Art. 11.- Ordenación de puestos de trabajo.

Art. 12.- Trabajos de categoría superior.

CAPÍTULO III, Empleo y forma de acceso:

Art. 13.- Empleo.

Art. 14 Principios rectores.

Art. 15.- Forma de acceso.

Art. 16.- Promoción profesional.

CAPÍTULO IV, Retribuciones:

Art. 17.- Salario.

Art. 18.- Estructura salarial y nómina.

Art. 19.- Fondo de mantenimiento del poder adquisitivo.

Art. 20.- Incapacidad temporal.

Art. 21.- Servicios extraordinarios.

CAPÍTULO V, Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias:

Art.22.- Definiciones y acreditaciones.

Art. 23.- Calendario laboral.

Art. 24.- Jornada laboral.

Art. 25.- Trabajo efectivo, pausa, descanso semanal y control del horario.

Art. 26.- Flexibilidad horaria.

Art. 27.- Reducción de jornada.

Art. 28.- Justificación de ausencias.

Art. 29.- Protección de la maternidad.

Art. 30.- Vacaciones.

Art. 31.- Permisos y licencias retribuidas.

Art. 32.- Permiso por matrimonio propio, inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Corporación de la Comunidad, o de parientes.

Art. 33.- Permiso por maternidad y lactancia.

Art. 34.- Permiso por paternidad y acogimiento familiar.

Art. 35.- Permiso por adopción o acogimiento.

Art. 36.- Interrupción del embarazo.

Art. 37.- Permiso de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de fecundación.

Art. 38.- Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o cónyuge.

Art. 39.- Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Art.40.- Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

Art. 41.- Traslado o mudanza del domicilio habitual.

Art. 42.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o asociativo, relacionado con el puesto de trabajo.

Art. 43.- Permisos para la formación.

Art. 44.- Licencia por asuntos propios.

Art. 45.- Licencia sin retribución.

Art. 46.- Procedimiento de tramitación.

Art. 47.- Excedencias. Jubilación.

CAPÍTULO VI, Formación y promoción:

Art. 48.- Formación.

Art. 49.- Certificado de asistencia.

Art. 50.- Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Art. 51.- Promoción.

CAPÍTULO VII, Salud laboral:

Art. 52.- Salud laboral.

Art. 53.- Vigilancia de la salud.

Art. 54.- Asistencia jurídica y seguro de accidentes de trabajo.

CAPÍTULO VIII, Régimen disciplinario:

Art. 55.- Régimen disciplinario.

Art. 56.- Acoso sexual en el trabajo.

Art. 57.- Protección integral a las víctimas de la violencia de género.

CAPÍTULO IX, Participación y derechos sindicales:

Art. 58.- Garantías sindicales, asamblea de centros y secciones sindicales.

CAPÍTULO I, Objeto y Ámbito de Aplicación**Artículo 1.- Objeto.**

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del R.D. Legislativo 1/1995 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007 de 12 de abril y el Acuerdo Marco para las Administraciones Locales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOGV de 30 de junio de 2006; regula las condiciones de trabajo del personal laboral, en cualquiera de sus modalidades de contratación laboral y que presta servicios para el Consorcio Pactem Nord.

En todo aquello que no esté recogido en el presente acuerdo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el estado o la comunidad autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre el Consorcio y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras; siempre que no contradiga las disposiciones legales aplicables al respecto.

Artículo 2.- Ámbito.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral de la entidad que preste servicios para la misma, en cualquiera de sus centros de trabajo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1 del RD 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- Los y las profesionales cuya relación con la entidad se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Artículo 3.- Vigencia.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 sin perjuicio de su aprobación por Consejo Rector, con independencia de la fecha en que, por el Consorcio y los Sindicatos, sea suscrito el presente Convenio, o de la de su publicación en el B.O.P., y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

Este acuerdo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia; Comprometiéndose en dicho caso ambas partes a iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a quince días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud de constitución de la Comisión de Negociación por una de las partes.

Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto no sea sustituido por el nuevo Convenio.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones de empleo vigentes hasta la fecha, por cuanto las modificaciones que en el mismo se contemplan, son estimadas y aceptadas en su conjunto, como más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios.

Artículo 4.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio. Mesa de Negociación.**1.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.**

Los firmantes del presente acuerdo constituirán una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por el delegado/s de personal firmante del Convenio y una representación del Consorcio, nombrándose un suplente por cada uno de ellos. Actuará de secretario/a un empleado del Consorcio.

Se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes o por mayoría de los sindicatos presentes en la misma, con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. En especial, la Comisión con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente acuerdo, asimismo mediará en cualquier supuesto de concurrencia del mismo. Ambas representaciones podrán solicitar la presencia de asesores.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio por parte de la Comisión, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador o someterse al Tribunal de Arbitraje y Mediación.

La Comisión, tendrá como funciones:

Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

Vigilar cumplimiento de lo pactado.

Estudiar, promover y, cuando proceda, decidir de las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen.

Intervenir en la solución de conflictos colectivos.

Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos y que puedan modificar condiciones de trabajo.

Emitir informe sobre propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puesto de trabajo que signifiquen aumento del gasto.

2.- MESA DE NEGOCIACIÓN:

Se constituye al amparo de lo dispuesto en el capítulo IV de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto de los Trabajadores, la Mesa de Negociación, como órgano de negociación permanente entre el Consorcio y los Sindicatos representativos de estos órganos.

Dicha Mesa tendrá como función la negociación de las siguientes materias:

- a) Incremento de las retribuciones.
- b) Determinación y aplicación de las retribuciones.
- c) Clasificación y valoración de los puestos de trabajo.
- d) Oferta de Empleo Pública, preparación y diseño de los Planes de Empleo.
- e) Determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) Control y seguimiento de las bolsas de trabajo.
- g) La revisión del sistema de ingreso, provisión y promoción.
- h) Propuesta sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Medidas sobre Salud Laboral.
- j) Calendario laboral, distribución de la jornada y horario de trabajo especial.
- k) Materias que, en general, afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de trabajadores/as y sus Sindicatos con el Consorcio.
- l) Las demás previstas en el art. 37 de la Ley 7/2007 del Estatuto del Trabajador

La Mesa de Negociación se reunirá cada dos meses; igualmente se reunirá: por decisión de la Corporación, por acuerdo de ésta y los Sindicatos, o por solicitud de la mayoría de los Sindicatos presentes en la misma. Las reuniones de la Mesa no tendrán imputación del crédito horario, y la duración y el tiempo empleado por la representación de los trabajadores y trabajadoras en la mesa, fuera de la jornada habitual de trabajo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

CAPITULO II, Organización del Trabajo, Planificación y Ordenación de los Recursos Humanos

Artículo 5.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la entidad, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de los responsables de cada área o servicio, y de cada uno de los ámbitos afectados por el presente acuerdo.

De los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente acuerdo, se dará cuenta a la mesa general de negociación en los términos establecidos en la Legislación Laboral que le sea de aplicación.

Se procederá del mismo modo en los supuestos de traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo.

Artículo 6.- Objetivos e instrumentos de planificación de recursos humanos.

1.- La planificación de los recursos humanos en el Consorcio tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2.- El Consorcio tendrá en cuenta para la organización de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, las siguientes medidas:

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Empleado Público.
- La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

3.- El Consorcio planificará los recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Artículo 7.- Oferta de Empleo Público.

1.- Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2.- La Oferta de Empleo Público o instrumento similar, se aprobará anualmente por el Consejo Rector y deberá ser publicada en el Boletín Oficial correspondiente.

3.- La Oferta de Empleo Público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Artículo 8.- Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.

1.- El personal tiene derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establecen las leyes de desarrollo del Estatuto del Empleado Público.

2.- EL Consorcio podrá asignar a su personal tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su cualificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio o área lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

3.- Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.

Artículo 9.- Cuerpos y escalas.

El personal se agrupa en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

Artículo 10.- Clasificación Profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupada la plantilla de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

Al personal laboral le será de aplicación las normas que se dicten por la Comunidad Autónoma Valenciana, en el desarrollo de la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado público, a fin de establecer los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2 del mencionado Estatuto. Mientras tanto se tendrá en cuenta el art. 76 de la LEBEP donde se modifica la clasificación de los cuerpos y escalas de los funcionarios prevista por la Ley 30/1984, en los términos previstos el artículo 167.2 del RDL 781/1986, y teniendo en cuenta la evolución del sistema educativo y en previsión, del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios; Por lo que de esta manera quedarán establecidos los grupos de clasificación para el personal laboral similares a la estructura prevista en los citados artículos para el personal funcionario, y con arreglo a la ordenación por empleos y retribución mínima que se acuerde en la Relación de Puestos de Trabajo y en la Tabla retributivas de puestos tipo que se une como anexo a este Convenio. De igual forma operará para los puestos de nuevo ingreso, distintos a los de la RPT.

La clasificación de los cuerpos y escalas contemplados en el art. 76 de la LEBEP dice así:

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 11.- Ordenación de puestos de trabajo.

2.- Anualmente el Consorcio revisará y/o actualizará la plantilla orgánica, Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que incluirá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por centro gestor, con expresión de: Denominación y características esenciales (profesión, funciones, etc.).

Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.

Naturaleza (funcionarial o laboral) y empleo o categorías.

Requisitos exigidos para su desempeño, formación específica y sistema de provisión.

Código numérico de identificación.

Situación individualizada (vacante, cubierto o con reserva) y persona que lo ocupa.

Dicha Relación de Puestos de Trabajo será pública.

En todo caso la aprobación de la planificación de los recursos humanos deberá atender a lo previsto en la normativa de desarrollo dictada por la Comunidad Valenciana.

Las posibles modificaciones en el número total de puestos, clasificación, características contempladas en la relación de puestos de trabajo o adscripción al centro gestor que, con posterioridad a su aprobación inicial hubieran de realizarse, se comunicará a la Mesa de Negociación. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

Artículo 12.- Trabajos de categoría superior.

Los trabajos de superior categoría sólo podrán ser ordenados por los órganos corporativos correspondientes.

El trabajador y la trabajadora que de forma voluntaria acepte esta situación, que deberá serle comunicada mediante escrito, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retributivas que legalmente le correspondan.

La aceptación inicial por el trabajador/a, no significará la continuidad por tiempo indefinido, pudiendo el empleado/a, previa notificación, retornar a su puesto de trabajo de origen.

En Comisión de Seguimiento podrán ser denunciadas por las partes aquellos incumplimientos de lo anteriormente señalado, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades.

Los cambios organizativos que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán a informe previo de la Comisión establecida en el mismo, así como cualquier norma que tenga que ser adoptada. En caso de producirse modificaciones en la naturaleza del vínculo jurídico del trabajador con la administración, corresponderá el mutuo acuerdo y la supervisión del mismo por la representación sindical.

CAPITULO III, Empleo y Forma de acceso

Artículo 13. - Empleo.

Los criterios aplicables a la política de empleo del Consorcio en el marco del presente Convenio, serán los siguientes:

Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio y Sección, con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados/as del Consorcio y que incrementen sus oportunidades de promoción.

Se garantiza la presencia de los representantes legales de los trabajadores/as, en todos los procesos de selección de personal del Consorcio en los términos que señale la legislación vigente.

Para facilitar la integración social de las personas con discapacidad se estará a lo dispuesto en las leyes de aplicación, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de los regulados para la reserva de plazas.

Artículo 14.- Principios rectores.

Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del Empleado Público y en demás normas de aplicación.

El Consorcio seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a.- Publicidad de las convocatorias y de sus bases en íntegras en la página Web y al menos un extracto en los diarios y Boletines Oficiales que correspondan.

b.- Transparencia.

c.- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d.- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e.- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f.- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 15.- Forma de acceso.

Los procedimientos de selección o contratación consistirán con carácter ordinario en la superación de pruebas selectivas u oposición, y cuando se estime más adecuado, podrá utilizarse el de concurso-oposición, en razón de la naturaleza de las funciones a desempeñar, sin perjuicio de las excepciones normativamente previstas en la legislación que le sea de aplicación. La Presidencia del Consorcio procederá a la aprobación de la convocatoria, de las bases ya convocar al Tribunal correspondiente.

Los Tribunales de selección tienen como misión la ejecución del proceso selectivo y la evaluación de las pruebas, así como de los méritos y experiencia en la fase de concurso, en su caso, con arreglo a lo dispuesto en la respectiva convocatoria y demás normas de general aplicación; solamente se procederá a puntuar el concurso en el caso de haber superado el nivel de aptitud establecido para todos y cada uno de los ejercicios de carácter eliminatorio de la fase de oposición.

Para iniciar el procedimiento de incorporación de personal con carácter indefinido a la entidad, será necesario que el Consejo Rector apruebe el correspondiente incremento de la plantilla de personal fijo.

Las convocatorias de acceso, provisión, promoción y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, se comunicarán a la Mesa de Negociación; además dichas convocatorias tendrán con carácter general, como mínimo una publicidad de 20 días naturales, sin perjuicio de que en los casos de urgente necesidad se pueda establecer un periodo inferior sin que en ningún caso sea menor de 5 días hábiles.

Las convocatorias se publicarán en el tablón de anuncios, en la página web del Consorcio y donde corresponda.

La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

A toda la plantilla del Consorcio se le comunicará todas las convocatorias anteriormente señaladas.

En las convocatorias que se aplique baremación, será de aplicación el baremo general de méritos y las bases específicas, los ejercicios y programas mínimos previstos en la legislación estatal y autonómica que les sea de aplicación.

Artículo 16.- Promoción Profesional.

La adscripción del personal de un empleo, categoría o nivel a un puesto de trabajo de mayor nivel de complemento de destino o de un grupo de titulación superior de los definidos en la relación de puestos de trabajo constituye, respectivamente, la carrera administrativa y la promoción profesional.

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establecen en la relación de puestos de trabajo. El grado personal se adquiere por el desempeño de un puesto de trabajo y comporta el derecho a la percepción, como mínimo, del complemento de destino del nivel correspondiente al mismo.

A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición entre los trabajadores y trabajadoras que posean la titulación y requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan.

En las pruebas de selección de personal por este sistema, se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad; en todo caso, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en su oposición de ingreso al Consorcio.

La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Cuando así se acuerde en la Mesa de Negociación estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

CAPÍTULO IV, Retribuciones

Artículo 17. - Salario.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Consorcio tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter general para la Función Pública. La tabla salarial se recoge con sus importes brutos en el anexo, debiendo señalarse que las retribuciones básicas serán idénticas a las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo de titulación de funcionarios y las complementarias las que corresponden a la valoración realizada de cada puesto con arreglo a la tabla tipo que figura como anexo.

1º.- La aplicación del incremento de las retribuciones para cada año de vigencia del Convenio serán las que, de conformidad la de Presupuestos Generales del Estado se establezcan cada año.

Artículo 18. - Estructura salarial y nómina.

Las retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- Sueldo base:

Este concepto retribuye el grupo profesional y la categoría a la cual se pertenece, su cuantía viene determinada por la L.P.G.E.

- Trienios (antigüedad):

Este componente retribuye el tiempo de prestación de servicio en la Administración Pública en cómputo trienal, y en los mismos importes que determine para cada grupo o escala la L.P.G.E. de cada año.

- Complemento de destino:

Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña, teniendo en cuenta los factores establecidos en el Real Decreto 861/1986 de 25 de abril de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local cuya aplicación se incorpora a este Convenio sin perjuicio de la aplicación de la normativa de desarrollo que se pueda dictar para el personal laboral, y de los intervalos del Acuerdo Marco suscrito por la federación Valenciana de Municipios y Provincias que establece los siguientes intervalos como referencia:

Grupo E, nivel mínimo 10, nivel máximo 14.

Grupo D, nivel mínimo 12, nivel máximo 18.

Grupo C, nivel mínimo 14, nivel máximo 22.

Grupo B, nivel mínimo 16, nivel máximo 26.

Grupo A, nivel mínimo 20, nivel máximo 30.

- Complemento específico:

Este complemento retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, festividad y nocturnidad. En ningún caso se podrá asignar más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Para su fijación anual se atenderá a lo contemplado en el Acuerdo Marco de la federación Valenciana de

Municipios y Provincias y a la tabla anexa a este Convenio.

- Complemento de productividad:

Es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, dentro de los límites establecidos en el R.D. 861/1986 de 25 de abril.

Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto del personal del Consorcio como de la representación sindical.

- Gratificaciones:

Las gratificaciones, que en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. La realización de servicios extraordinarios se limitará a los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada.

- Pagas extraordinarias:

Serán de dos al año y se compondrán cada una de ellas del 100% de la retribución mensual, que engloba el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias exceptuando el complemento de productividad y las gratificaciones.

- Indemnización por razón de servicio:

Por este concepto se incluyen pago de kilometrajes, dietas de manutención y alojamientos. Se estará a lo que disponga la normativa vigente, el Real Decreto 4/2002.

La retribución mensual será abonada entre los días 25 y 30 de cada mes.

El recibo de la nómina detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador/a y su suma, y las deducciones legales establecidas y su suma, siendo el resultado final el neto a percibir. Asimismo, deberá aparecer la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador/a, la antigüedad, nombre del trabajador/a y denominación de la empresa, y el NIF y número de la Seguridad Social de ambos.

El cambio de modelo de recibo, deberá ser acordado en el marco de la Mesa de Negociación.

Artículo 19.- Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo.

Para la determinación de los salarios se tendrá en cuenta el IPC del año anterior.

Artículo 20.- Incapacidad Temporal.

En los supuestos que el/la trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse la situación, el cien por cien de su salario, por regla general durante los seis primeros meses, estudiándose en la Mesa General de Negociación cada caso concreto.

Artículo 21. - Servicios extraordinarios

Tienen consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada normal para cada área o servicio. La realización de servicios extraordinarios requerirá la conformidad del trabajador/a, exceptuando los casos de urgencia, catástrofe o fuerza mayor.

Los servicios extraordinarios preferentemente se compensarán con tiempo de descanso en cómputo de una hora y media si se realizan de lunes a viernes, así como los fines de semana se compensarán a razón de dos horas por hora de servicio extraordinario realizado.

CAPÍTULO V, Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 22.- Definiciones y acreditaciones.

1º Definiciones:

Se entenderá por:

Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción de un Registro público oficial de Uniones de hecho.

Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia de cualquier grado de parentesco acreditado según lo dispuesto en el apartado de acreditaciones. Se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

Familiar de primer grado en la línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad: hermanos, abuelos y nietos del sujeto, y hermanos, abuelos y nietos del cónyuge.

Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico o social.

Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del inspector médico de la zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.

Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable de la gravedad de la misma.

A efectos de este convenio se entenderá minusválido, disminuido o discapacitado por términos equivalentes. Si bien el Consorcio utilizará el término discapacitado por ser más adecuado y respetuoso con la realidad actual.

2º Acreditaciones:

La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante Certificación Oficial de Minusvalía expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con inscripción en cualquier Registro Público Oficial de Uniones de Hecho.

La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 23. - Calendario laboral.

1º. - Serán fiestas, las señaladas en el Calendario Laboral Oficial, así como las que se regulen, o puedan regularse por Normativa Ministerial, Autonómica o Acuerdo Municipal respecto de las Fiestas Locales.

2º. - Los días 24 y 31 de diciembre, serán festivos y son carácter fijo en su fecha; se exceptúa el caso de que coincidan con sábado o domingo, en cuyo caso se recuperará el descanso correspondiente a esos días con días de asuntos propios.

3º.- Igualmente, el personal quedará exento de la asistencia al trabajo del día 18 de marzo, con la misma excepción contemplada en el caso anterior.

4º.- Cada año natural, y hasta el 15 de enero del año siguiente, se disfrutarán de los días de asuntos propios que se regulen.

5º.- Las fiestas locales serán las establecidas en el municipio donde radique la sede. Cuando sean en sábado o domingo se compensará disfrutando de un día más de asunto propio.

A través de la Mesa de Negociación las fiestas y días de libre disposición podrán regularse por disposición, acuerdo o circular.

Artículo 24. - Jornada laboral.

1º. - La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en el cómputo de horas anual que determina el Decreto 175/2006 de la Generalitat Valenciana y la distribución diaria y semanal será por su naturaleza, características específicas y exigencias de funcionamiento, la que se fijen en los distintos Servicios.

2º. - El cómputo anual será el mismo para todos los empleados/as, respetando en todo caso lo que diga la normativa autonómica.

3º. - Como máximo, la jornada semanal será de 37 horas 30 minutos y se desarrollará con carácter general de lunes a viernes de 7.30 a 15 h.

4º.- Por regla general el personal asignado a proyectos que por razón de éstos tuviera que trabajar una tarde a la semana, ésta será en horario de 15.30h a 18h., pudiendo dicho horario depender del tipo de atenciones /servicios a realizar en el proyecto al que se adscriba, y siempre mediará un mínimo de 30 min. de descanso entre la salida de la mañana y la entrada de la tarde.

Se concede un margen recuperable de 30 min. a la entrada y salida del horario habitual de trabajo.

La asignación de la tarde se llevará a cabo por la persona responsable del área o servicio de lunes a jueves, según las necesidades del servicio o área al que se encuentren adscritos.

En el caso de que deban realizarse modificaciones en el horario habitual, se trasladará a la Mesa de Negociación para que adopte una decisión al respecto.

5º. En relación a la jornada especial de verano se estará a lo que se prevea en la normativa anual el Decreto 175/2006 de la Función Pública Valenciana.

6º En todos los casos se establecerán criterios que permitan conciliar la prestación del servicio con la vida personal y familiar.

Artículo 25. - Trabajo efectivo, pausa, descanso semanal y control del horario.

1º. - Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2º. - Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos, en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de Salud Laboral o de la propia organización del trabajo.

3º. - Se disfrutará de una pausa en la jornada de 30 minutos, computable como trabajo efectivo, que se disfrutará con carácter general entre las 10h y las 11.00h. Las personas con trabajo a turnos en caso de no poder disfrutar de tal descanso, lo adecuarán cuando sea negociado pudiendo restar estos tiempos del cómputo anual.

4º. - El tiempo empleado en juzgados, por citación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, siempre que sea dentro de la jornada de trabajo cuando se produzca la comparecencia.

5º. - Los empleados/as que utilicen pantallas de ordenador, con exposiciones de 5 o más horas continuadas y no pudiesen realizar pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de trabajo en las mismas.

6º.- Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo 12 horas.

7º. - El descanso semanal consistirá como mínimo en 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en sábado y domingo, salvo servicios o actividades excepcionales que se tengan que celebrar en fin de semana.

8º.- El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo así como las salidas laborales, mediante los sistemas establecidos al efecto por el Consorcio y establecerán los medios necesarios para su seguimiento. Los responsables de los servicios colaborarán en el control del personal a su cargo, sin perjuicio del control general asignado al departamento de administración y recursos humanos.

9º. - En aquellos servicios, establecimientos o dependencias que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, estos se efectuarán mediante rotación, salvo pacto en contrario entre los Sindicatos y el Consorcio, siendo contemplada su retribución dentro del complemento específico. Los trabajadores/as que tengan servicio a turnos, librarán al menos, fines de semana alternos.

Artículo 26. - Flexibilidad horaria.

1º Cuando se utilice la flexibilidad horaria, la diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal a razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mismo mes natural en que se haya producido, o en el mes siguiente sólo por causas excepcionales.

2º En todos los casos se establecerán criterios que permitan conciliar la prestación del servicio con la vida familiar.

3º.- Se tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo. Podrá ampliarse en 30 min. más ante situaciones manifiestamente evidentes y siempre que no se vea alterada la organización del servicio o área. Quien tenga a su cargo personas mayores de 65 años que requieran especial atención.

Quiénes tengan hijos/as de 12 años o menores o niños/as en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad. Quiénes tengan a su cargo directos familiares con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cualquier otra circunstancia siempre que sea justificada por órgano facultativo correspondiente.

4º.- Se tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de 2 horas el horario fijo:

En los casos necesarios cuando se trate de familias monoparentales, con carácter excepcional y por un tiempo limitado, previa autorización.

Quiénes tengan hijo/as, o niños/as en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad psíquica, física o sensorial, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios propios del puesto de trabajo.

Las empleadas víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectiva su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud, según proceda.

Artículo 27.- Reducción de jornada.

1º Se tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de la jornada, con reducción proporcional de sus retribuciones:

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún niño/a de doce años o menor, familiares o pareja de hecho que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano competente.

Quien por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún discapacitado físico, psíquico o sensorial que supere el 33%, acreditada por órgano competente, y no desempeñe actividad retribuida.

Quién por razón de larga o crónica enfermedad, no pudiera realizar su jornada laboral completa, previa certificación por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral (en este caso no será de aplicación el 4º punto de este artículo).

2º.- El personal que, por razones de enfermedad muy grave, tenga a su cuidado familiares de 1º grado o de pareja de hecho, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo retribuidas durante un mes.

3º En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9h a las 14h, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo la retribución proporcional en función de la jornada desempeñada.

4º Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Si varios trabajadores tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá solicitar otra de la misma causa hasta que transcurran como mínimo 3 meses desde que se dejó sin efecto la reducción.

El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 28.- Justificación de ausencias.

1º.- En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a su responsable de servicio y éste al departamento de administración y recursos humanos, con preferencia de hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente, podrá descontarse el día o días faltados.

Ausencias de tres o más días: el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de cuatro días contados a partir del día de su expedición. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el departamento de administración y recursos humanos cada siete días. De no entregarse los justificantes se podrán descontar en nómina los días de ausencia, sin perjuicio de la corrección disciplinaria correspondiente contemplada en la normativa aplicable.

2º.- Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre la representación sindical y del Consorcio, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

3º.- Descuentos por incumplimiento de jornada: las ausencias por la falta de puntualidad y permanencia que no queden debidamente justificadas darán lugar a una reducción proporcional del haber de conformidad a lo dispuesto en el artículo 102.2 de la Ley 13/96, de 30 de diciembre, que dice: para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el personal dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Artículo 29.- protección de la maternidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, durante el embarazo, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho al cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica.

Lo dispuesto anteriormente, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo/a, y así lo certifique quién, en el Régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 30. - Vacaciones.

1º.- Las vacaciones anuales retribuidas del personal durante cada año completo de servicio serán de 22 días hábiles, debiendo disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y como máximo se fraccionará en dos veces.

3º.- Si el servicio prestado fuera inferior a un año se tendrá derecho a los días proporcionales.

4º.- Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente en el periodo de julio a septiembre, en el caso de que no se disfruten en esas fechas, el trabajador/a deberá solicitar el disfrute de las mismas con un mes como mínimo de antelación.

5º.- No se podrán adicionarse al período vacacional días de libre disposición, sin que pueda computarse el sábado y el domingo como interrupción de dicho período.

6º. - Se entregará antes del día 1 de abril en el departamento de administración y de recursos humanos, un calendario de turnos de vacaciones de cada servicio con el fin de confeccionar un plan general de vacaciones, quién deberá responder en el plazo máximo de un mes en cuyo caso el silencio se entenderá como confirmación.

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

a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores/as de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio.

b) De no llegar a acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa. Para ello se tendrá en cuenta como criterio los turnos del año anterior.

c) Los Jefes de Servicio pondrán en conocimiento del departamento de administración y recursos humanos las variaciones habidas con antelación de 15 días.

7º. - El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente y podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. En caso de fuerza mayor y atendiendo las necesidades ineludibles de un servicio, podrán disfrutarse fuera del período establecido, previo conocimiento e informe positivo de la Comisión.

8º.- El personal tendrá derecho:

Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de una Incapacidad Temporal.

A la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

Al abono de sus vacaciones no disfrutadas cuando cese su relación laboral.

A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla 12 meses.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si es víctima de violencia de género o se tiene a cargo a persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros trabajadores.

Artículo 31.- Permisos y licencias retribuidas.

1º.- Definición entre permisos y licencias:

En cuanto al régimen de permisos y licencias, se separan ambos conceptos, por entender que los permisos son derechos del personal que no requieren de autorización, sino de comunicación al departamento de administración y recursos humanos, y, en cambio, las licencias sí se encuentran sujetas a autorización de dicho departamento.

2º. - Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día.

3º. - Las que sobrepasen un día será tenido en cuenta en cómputo de horas, dando a cada día de licencia y permiso, el valor de las horas efectivas de trabajo que debería realizar ese día.

4º. - Cuando se necesite licencia de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el trabajador/a optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 32.- Permiso por matrimonio propio, inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Corporación de la Comunidad, o de parientes.

1º Por razón de matrimonio propio, o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Corporación, de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, el personal tendrá derecho a permiso el día de su celebración y a un permiso de 15 días naturales consecutivos, que podrá acumular al período vacacional y se podrá no disfrutar a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un Registro de Uniones de Hecho no podrá disfrutarlo posteriormente de nuevo en caso de contraer matrimonio con la misma persona.

2º El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de familiares de 1º y 2º grado, que se ampliará a 2 días naturales si el lugar de la celebración supera la distancia de 375 km., computados desde la localidad de residencia del trabajador.

Artículo 33.- Permiso por maternidad y lactancia.

MATERNIDAD

1º.- La empleada tendrá derecho a disfrutar de un permiso por gestación y parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y también se ampliará en dos semanas más en el caso de que el recién nacido sufra discapacidad. El período del permiso se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de descanso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. El Padre podrá disfrutar del permiso inicialmente cedido aunque la madre se encuentre en incapacidad temporal en el momento previsto para su incorporación.

2º.- En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podría hacer uso de la totalidad, en su caso, de la parte que reste del período de descanso, computado desde que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, salvo el período obligatorio de descanso para la madre, las semanas restantes del permiso de maternidad, la madre podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

3º.- El permiso de maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, a solicitud del trabajador y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen. Se excluyen de esta posibilidad las seis semanas primeras de descanso obligatorio para la madre.

4º En caso de parto prematuro o que el hijo tenga que permanecer hospitalizado después del parto, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse un máximo de dos horas diarias en su trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos casos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ésta fallezca, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. El padre también podrá ejercer este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

5º.- El permiso por maternidad dará lugar a la percepción del 100% de las retribuciones que se venían percibiendo.

LACTANCIA

7º.- La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto.

La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por:

Una reducción de la jornada de trabajo normal, en una hora, con la misma finalidad.

Solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Sustituir, voluntariamente, la hora de lactancia por un permiso de 4 semanas que se acumulan a su permiso de maternidad.

En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de ausencia citado, bien sea pausa o reducción de jornada, se multiplicará por el número de hijos/as, en este caso, el disfrute del permiso podrá ser simultaneado por el padre y la madre.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que trabajen.

Artículo 34. - Permiso por paternidad y acogimiento familiar.

Por el nacimiento de hijo o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo/a, el padre, tendrá derecho a un permiso de 15 días a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho.

El permiso por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, a solicitud del trabajador y

si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 35.- Permiso por adopción o acogimiento.

1º.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo desde el segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que estén discapacitados o por sus circunstancias y experiencias personales, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

2º.- El permiso por adopción o acogimiento podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, a solicitud del trabajador y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3º.- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, los padres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente retribuciones básicas, aparte del permiso previsto por adopción. Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

Artículo 36.- Interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal. El cónyuge o equivalente, podrá disponer de 1 día por dicha interrupción.

Artículo 37.- Permiso de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de fecundación.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable necesarios, tanto para la asistencia de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, que deban de realizarse dentro de la jornada laboral y para la asistencia a la realización de exámenes prenatales así como para la asistencia a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario y previa justificación.

Artículo 38. - Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o cónyuge.

1º.- Los permisos a que tiene derecho el empleado/a por estos conceptos, son los siguientes:

4 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado, ampliable a 2 días más si ocurriera a más de 100km de la localidad de residencia del personal.

3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de familiar de segundo grado, ampliable a 2 días más si ocurriera a más de 100km de la localidad de residencia del personal.

Por fallecimiento de tíos, primos hermanos, es decir hasta el cuarto grado de consanguinidad, el tiempo necesario si es dentro de la jornada laboral.

2 días naturales en caso de enfermedad grave que requiera permanecer en reposo en el domicilio a prescripción médica facultativa de menores de 12 años o personas dependientes. En casos extremos el trabajador/a podrá flexibilizar la jornada laboral o disfrutar de días de vacaciones.

2º. - A los efectos anteriores se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos o exista hospitalización.

3º.- Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

4º. - Si en cualquiera de los supuestos de fallecimiento el trabajador/a fuera el que realizase los trámites legales ante la autoridad y los días a que tiene derecho fueran festivos, estos se ampliarán a 1 día laborable.

5º.- El permiso por enfermedad grave y el permiso por fallecimiento son compatibles y no necesariamente consecutivos. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización en institución sanitaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal. Además podrá flexibilizar la jornada laboral o disfrutar de días de vacaciones.

Artículo 39.- Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El trabajador/a podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, así como a reuniones de coordinación de sus centros correspondientes y las consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario, durante el tiempo indispensable para su realización.

Artículo 40. - Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1º. - Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal y los relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permiso durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2º.- Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro ordinario de integración o centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

3º.- A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

a) Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales, etc.€

b) Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista militar, revista de armas y los derivados de una consulta electoral.

c) Ejercicio de cargo público de representación.

d) El "tiempo imprescindible" para asistir a consulta médica el trabajador y la trabajadora.

Artículo 41. - Traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuar el traslado o mudanza del domicilio habitual, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 2 días naturales, aportando justificante acreditativo. Cuando el nuevo domicilio se encuentre a más de 100km del actual, dispondrá de 3 días naturales consecutivos.

Artículo 42.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o asociativo, relacionado con el puesto de trabajo.

1º Se concederá permiso al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, reuniones, jornadas de carácter científico, técnico, profesional o asociativo relacionados con el puesto de trabajo o con motivo de su ejercicio. Siempre que no se altere el servicio y previa autorización del responsable del área o

servicio.

2º Si las asistencias fueran promovidas por el propio Consorcio, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el personal asistente tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3º Dichos permisos se concederán siempre que sean dentro de la jornada habitual del personal, exceptuando que aún siendo fuera de la jornada de trabajo se efectúe a más de 250 km., de la residencia del trabajador/a, en cuyo caso se concederá el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto por la ida como para la vuelta.

Artículo 43. - Permisos para la formación.

Para facilitar la formación de sus empleados, el Consorcio concederá los siguientes permisos.

1º. - Concesión de permisos retribuidos, durante la jornada para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de título académico y/o profesional que puedan ser utilizados para su promoción o carrera profesional, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

2º El personal dispondrá de permiso retribuido el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso a cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral, en caso de trabajo nocturno se podrá optar por el permiso de la noche anterior.

3º. Concesión de 40 horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se celebre fuera del Consorcio y el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional. Siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4º El personal realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. Este tipo de formación viene regulada en el capítulo VI de este Convenio.

5º Los trabajadores/as podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 44.- Licencia por asuntos propios.

Cada año y hasta el 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta de 6 días por asuntos propios o particulares. El trabajador/a podrá disfrutar dichos días enteros o fraccionados por hora a su conveniencia, previa comunicación al departamento de administración y recursos humanos con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año al que tal periodo corresponda.

Artículo 45.- Licencia sin retribución.

1º El Consorcio podrá concederla, sin que el período máximo de la licencia exceda de seis meses cada tres años.

2º Se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación será motivada.

3º El Consorcio, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación del grado de personal.

4º En el caso de que el cónyuge o familiar en línea directa o colateral hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que habitualmente convivan con el trabajador/a, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación del grado. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

5º Podrá concederse por el Consorcio licencia no retribuida, de duración máxima de tres meses al año, para la asistencia de cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

6º El Consorcio, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 46. - Procedimiento de tramitación.

Los permisos y licencias de hasta 10 días de duración, deberán solicitarse con tres días hábiles de antelación y con cinco días los de mayor duración, salvo en los supuestos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado previo aviso. El departamento de administración y recursos humanos, dispondrá de impresos normalizados de solicitud que deberán ser cumplimentados por persona interesada, haciendo constar la clase de permiso o licencia, su duración y la causa, aportando la justificación documental pertinente, así como la aprobación del responsable del Servicio.

Las solicitudes debidamente cumplimentadas serán entregadas al departamento de administración y recursos humanos, quien una vez comprobada la procedencia o no del permiso o licencia, comunicará al interesado la decisión adoptada a través del impreso de solicitud, en las 48 horas siguientes, de no ser así, se entenderá por concedido dicho permiso o licencia.

Los justificantes deberán presentarse preferentemente en el momento de solicitar el permiso. En los casos en que por especial característica de los permisos o licencias los justificantes no puedan adjuntarse a la solicitud, se aportarán el día de la reincorporación al trabajo, entregándolos en la oficina del personal.

Los permisos y licencias comprendidos en el presente Convenio, se entenderán concedidos, en el caso de no existir denegación expresa por parte del Consorcio.

Artículo 47.- Excedencias. Jubilación.

EXCEDENCIAS

1º El/La trabajador/a tendrá derecho a excedencia de duración no superior a tres años con reserva de puesto que desempeñaba durante los dos primeros, transcurrido este período dicha reserva lo será a un puesto de la misma localidad y de igual nivel y retribución en los siguientes casos:

- Para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto le sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa.
- Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo u no

desempeñe actividad retribuida.

Estas situaciones serán computables a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. El Consorcio vendrá obligado a informar y aceptar la participación de los trabajadores y trabajadoras en excedencia, en todos los cursos de formación convocados, en igualdad de oportunidades que el resto de empleados seleccionados a realizarlos.

2º La concesión y duración de las excedencias se ajustará a lo establecido, en todo caso, por la Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la función pública.

JUBILACIÓN

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 departamento de administración y recursos humanos deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

CAPITULO VI, Formación y promoción

Artículo 48. - Formación.

El Consorcio y la representación de los trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del personal que preste sus servicios en el Consorcio y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta a todos como una necesidad y obligación profesional, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los empleados/as y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación.

Objetivo de los cursos

- a) El perfeccionamiento en el desempeño de su puesto de trabajo actual.
- b) La adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como la reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo.
- c) La preparación para el acceso a los distintos puestos superiores, ya existentes, ya que su ocupación por personal de Plantilla será prioritaria a la selección de nuevo personal, y estará en relación con la ampliación de ésta y las vacantes que se produzcan.

Los cursos de formación y promoción del personal se realizarán durante el horario laboral, respetando en el caso de los horarios especiales, que la celebración de dichos cursos no perjudique la jornada establecida.

El personal asistente a los cursillos programados deberá presentar necesariamente una parte de asistencia, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrá acceso el personal al que le pueda resultar de interés.

Artículo 49. - Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente del empleado/a que asista, y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 50. - Criterios de selección para la asistencia a cursos.

La Mesa de Negociación deberá tener en cuenta la preferencia para la asistencia a cursos de los empleados/as que hayan participado en menos ocasiones y aquellos empleados/as que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

Artículo 51. - Promoción.

A efectos de promoción del personal se estará a lo dispuesto por lo que se establezca en la legislación, a tenor de los Acuerdos Gobierno del Estado/Sindicatos y Generalidad/Sindicatos.

CAPITULO VII Salud laboral

Artículo 52. - Salud laboral

1.- En el Consorcio se constituirá un comité de salud laboral. Su composición será de 2 miembros como mínimo. Uno será el/la delegado/a de personal que será también del delegado de salud y la responsable del área de administración y recursos humanos, o personas en quién deleguen.

Las funciones serán:

- a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral.
- b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene a aplicar.
- c) Velar porque el Consorcio cumpla la legislación y normativas sobre seguridad e higiene.
- d) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la previsión de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.
- e) Proponer anualmente al Consorcio el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.
- f) Solicitar la colaboración de los gabinetes de seguridad e higiene e instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva.
- g) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2.- Los derechos de la representación de los/las trabajadores/as en este Comité serán los siguientes:

- a) A ser informados por el Consorcio de los riesgos, resultado de las evaluaciones de prevención con que cuente el Consorcio, debiendo contar los responsables de tales servicios con la confianza de aquellos.
- b) A informar y formar a los trabajadores/as en horas de trabajo.
- c) A investigar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, estableciendo un control sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer al Consorcio las medidas a adoptar en cada caso.
- d) A ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores/as, el Consorcio estará obligado a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
- e) A proponer al Consorcio cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de la plantilla en materia de salud pública, planificación familiar y seguridad e higiene en el trabajo.

- f) A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de riesgo grave o inminente.
 g) A ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto.
 h) A ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Laboral Transitoria que se instruyan y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.
 Para la realización de sus funciones, la representación sindical en el comité de salud laboral, tendrá derechos y garantías previstos en la legislación vigente.

Artículo 53.- Vigilancia de la salud.

Dentro de la vigilancia médica de la salud, se llevarán a cabo las acciones desarrolladas en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención que a continuación se indican:

a. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria abarcará, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones posteriores que en esta materia pudiera producirse: una evaluación de la salud de los trabajadores/as, inicial tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Una evaluación de la salud de los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores/as. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

b. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a. (El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso).

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas; incluirán, igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

c. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores/as y las ausencias del trabajo motivados por la salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

d. El personal sanitario del servicio analizará los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente.

e. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

f. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo, deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores/as víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo. En todo caso el procedimiento y regulación de las materias comprendidas en el presente artículo, así como en el 35 y 36 se someterán a la normativa vigente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás modificaciones que sobre la misma pudieran dictarse.

Artículo 54.- Asistencia jurídica y seguro de accidentes de trabajo.

1.- Asistencia jurídica.

El Consorcio está obligado a prestar la asistencia jurídica adecuada a su personal en los casos de conflicto surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para el Consorcio.

Para cubrir esta contingencia, se concertará póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de la plantilla siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

2.- Cobertura de accidentes de trabajo:

El Consorcio se compromete, a través de un plan de pensiones, a garantizar en caso de accidentes de trabajo una indemnización, para los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente o absoluta por un valor mínimo de 30.000€.

CAPITULO VIII, Régimen disciplinario

Artículo 55.- Régimen disciplinario.

El personal del Consorcio queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Estatuto del Empleado Público y en lo no dispuesto en el mismo, por la legislación laboral.

Artículo 56.- Acoso sexual en el trabajo.

1.- El personal al servicio del Consorcio tiene el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros o superiores, tendrán la consideración de falta y se tipificará con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente y aplicable a cada caso.

Artículo 57.- Protección integral a las víctimas de la violencia de género:

El Consorcio quiere ser tajante en el terreno de la defensa de las mujeres víctimas de la violencia de género. Para ello, se podrá optar a la nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias. De esta forma, recontribuirá a hacer efectivas las medidas de protección y permitirá acogerse a la asistencia social integrada.

Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario ni haber trabajado en el Consorcio un tiempo previo mínimo. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Asimismo, las empleadas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo para trasladarse a otro lugar de residencia, les serán facilitados los procedimientos para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad mediante el sistema o la situación administrativa legal que se prevea al efecto.

El ejercicio de estos derechos guardará la más estricta confidencialidad.

Capítulo IX, Participación y Derechos Sindicales.

Artículo 58. - Garantías sindicales, asamblea de centros y secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985; en lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores; y el Acuerdo Marco para las Administraciones Locales Valencianas entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y los Sindicatos CC.OO., UGT y CSI-CSIF de aplicación al personal laboral.

DISPOSICIONES VARIAS

Primera

A la entrada en vigor del Convenio y del Acuerdo, el Consorcio negociará con la representación del personal, los servicios mínimos a desarrollar en caso de que se produzca un paro como consecuencia de un conflicto. En caso de desacuerdo se establecerá un arbitraje obligatorio.

Segunda

Se acuerda la Adhesión al Acuerdo suscrito por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) con los Sindicatos UGT, CC.OO y CSI-CSIF para la extensión del Plan Concilia a la Administración Local de la Comunidad Valenciana.

Tercera

Se establece un período máximo de seis meses desde la firma del presente convenio para que la Mesa de Negociación apruebe la Relación de Puestos de Trabajo que van a organizar los recursos humanos y la tabla salarial correspondiente del Consorcio. Transitoriamente se establecerá una tabla salarial de mínimos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 del presente convenio.

En Paterna a 21 de diciembre de 2007.

Por el Consorcio Pactem Nord:

D. Lorenzo Agustí Pons.

Presidente del Consejo Rector

Por la representante sindical:

D^a Olga Serrano García.

Delegada sindical (CCOO)

VER ANEXO EN PDF

2008/14215