

RESOLUCION de 6 de septiembre de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del personal laboral de la Confederación Sindical de CCOO del País Valencia 2019-2021. [2019/9060]

Fecha modificación: 04/10/2019

Visto el texto del Convenio colectivo del personal laboral de la Confederación Sindical de CCOO del País Valencià 2019-2021, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de otra por la dirección de la CS CCOO PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 6 de septiembre de 2019.- El subdirector general de Relaciones Laborales: Rogelio Navarro Domenichelli.

Convenio colectivo personal laboral de la Confederación Sindical de CCOO del País Valencià 2019-2021

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio es el resultado del acuerdo adoptado entre la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la CS CCOO PV y su dirección. Establece y regula las normas por las que han de regir las condiciones de trabajo del personal asalariado no sindicalista dentro de la estructura organizativa de la Confederación.

Artículo 2. Ámbito personal

Sus normas son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la Confederación de CCOO del PV, se exceptúan expresamente aquellas personas que tengan la condición de sindicalistas por cargo electo o no.

Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021.

La denuncia del convenio se realizará por escrito dentro de los 30 días anteriores a la conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas. La parte denunciante comunicará tanto a la autoridad laboral como a la otra parte firmante del convenio dicha denuncia.

En todo caso se mantendrá en vigor todo su contenido que se prorrogará año a año hasta la firma de un nuevo convenio y ello sin perjuicio de la libertad de las partes para que, a través de la Comisión Negociadora, puedan arbitrar las fórmulas que estime oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia

En cumplimiento del acuerdo se establece para la interpretación del convenio una comisión paritaria, que estará formada por cinco representantes de los trabajadores y las trabajadoras y cinco representantes de la CS CCOO PV.

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

Esta comisión paritaria actuará colegiadamente y quedará validamente constituida con la presencia como mínimo de tres de cada cinco miembros de cada una de las representaciones, si bien, bajo causa justificada, la CS CCOO PV quedará validamente representada por al menos una persona de su comisión ejecutiva.

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

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

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

- La resolución se emitirá en el plazo de siete días y será vinculante siempre que exista acuerdo mayoritario de cada representación.

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

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

· Mediar con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

· Se estará a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 12 de septiembre de 2017, publicado en el DOGV el 9 de noviembre de 2017 o en su caso en que le sustituya.

Artículo 5. Legislación aplicable

En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y a lo establecido en el Plan de Igualdad de CCOO PV, que se incorpora como parte integrante del mismo.

Artículo 6. Garantía ad personam

Se respetarán aquellas situaciones y derechos personales que con carácter global o en cada caso concreto hayan sido pactados anteriormente y que excedan de lo estrictamente pactado en el presente convenio, manteniéndose como garantía ad personam (ver disposición transitoria).

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Clasificación del personal - Contratación - Ascensos

Ceses y Formación Profesional

Artículo 7. Organización práctica del trabajo

Para la organización práctica del trabajo deberá de consultarse a los trabajadores y trabajadoras afectados y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), tratándose de llegar a un acuerdo con la ejecutiva respectiva, de modo que la elaboración de las medidas organizativas se enriquezca con la máxima participación y su aplicación encuentre el máximo respaldo.

Para la modificación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, art. 41 Real decreto legislativo 2/2015.

Artículo 8. Sistema de clasificación profesional

1. La clasificación profesional compete a la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación y se realizará de acuerdo con el nomenclátor que fija este convenio. La Comisión estará compuesta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio colectivo, pudiendo actuar con asesores y asesoras.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses como mínimo y con carácter extraordinario a petición de una de las partes.

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

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

2. Clasificación profesional

Aspectos básicos

El personal que preste sus servicios en CCOO PV será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, grado de autonomía, responsabilidad, mando, supervisión y complejidad de las actividades profesionales pactadas y/o desarrolladas y de conformidad con las normas que se contienen en el presente sistema de clasificación profesional.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la causa que motivó el contrato y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio y por consiguiente la asignación de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Formación: conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión recibida y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

2. El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollen por las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las siguientes áreas funcionales:

Área de Administración y Servicios Generales

a) Administración

b) Servicios

Área de Asesoramiento

a) Asesoramiento profesional

b) Asesoramiento jurídico / Asesoramiento económico

Área de Formación

Área de Administración y servicios generales

Abarca todas las funciones que corresponden a la administración de CCOO-PV, tales como funciones de contabilidad, régimen fiscal, organización, gestión de personal, gestión de proyectos, mantenimiento de redes, periféricos, comunicaciones, bases de datos, programas paginas web, mantenimiento y vigilancia de edificios, maquinaria y utensilios, conducción de vehículos, cobranza y recepción, así como la realización de funciones que complementan las anteriores tareas, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas específicas funciones a los colaboradores externos.

Área de Asesoramiento

El área de Asesoramiento se refiere a aquellas actividades que se llevan a cabo teniendo como referencia el saber atribuido a determinados profesionales que asumen la responsabilidad profesional de la buena práctica de la organización en la realización de su actividad laboral. Las tareas de esta área se organizan alrededor de este saber reconocido que se vincula a una figura profesional concreta. El ejemplo más representativo en CCOO-PV, lo constituye el Gabinete Jurídico, Gabinete Técnico, Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente, y las vinculadas a las intervenciones sociales.

Área de Formación

Profesionales referidos a las distintas disciplinas formativas asociadas al desarrollo de proyectos específicos que así lo requieran.

Las áreas funcionales comprenderán todos grupos profesionales en los que se divide el sistema de clasificación profesional.

Sistema de Clasificación Profesional

La inclusión de la persona contratada dentro de cada grupo profesional será el resultado de la pertenencia a cualquiera de las áreas citadas, de las titulaciones en su caso requeridas y de la ponderación global de los factores señalados en el punto 2.1., sin que exista incompatibilidad alguna para que la persona desarrolle funciones en áreas distintas siempre que sean compatibles con su nivel retributivo y con su formación.

El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos profesionales:

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

GRUPO I

Área Administración / Servicios Generales

(I - Administración - I - Servicios)

a) Criterios generales: funciones que se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, realizadas con supervisiones directas y sujetas a un proceso definido, con autonomía dentro del proceso establecido, no necesitan formación específica

b) Tareas: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieran unas adecuadas competencias profesionales y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

b.1) Área de Administración:

- Mecanización, grabado, archivo, tratamiento y reproducción de documentación en tareas administrativas.
- Realizar trámites estandarizados de verificación de datos y documentos a requerimiento de personal superior de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.
- Realizar gestiones relacionadas con el cobro, pago, ingreso o reintegro, así como su contabilización, siguiendo los procedimientos y las instrucciones recibidas.
- Atención telefónica y presencial a usuarios.
- Transmitir, recibir, registrar y notificar información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización
- Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático.

b.2) Área de Servicios Generales:

- Apoyo en tareas de mantenimiento.
- Tareas complementarias de logística, intendencia y organización.
- Apoyo en mantenimiento de instalaciones de climatización, ventilación-extracción, sonido, eléctricas, etc.
- Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización.
- Realizar operaciones auxiliares respecto a la gestión o servicio a desarrollar.
- Atención telefónica y presencial a personas usuarias.
- Realizar trámites estandarizados de verificación de datos y documentos a requerimiento de personal superior de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos

c) Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o conocimientos de las tareas a desarrollar. Formación profesional ocupacional en el área en relación a las tareas y actividades a desarrollar, o experiencia laboral que acredite su nivel de calificación

d) Nivel Retributivo 1.

GRUPO II

Área Administración / Servicios

(II Administración - II Servicios)

a) Criterios generales: funciones que suponen la integración, realización y si es el caso coordinación y supervisión a otras personas, de tareas homogéneas, realizadas autónomamente o por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

b) Tareas: Tareas que, incluso sin suponer responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad media con autonomía dentro del proceso establecido. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables:

b.1) Área de Administración:

- Realizar tareas complementarias de apoyo administrativo y de gestión en diferentes áreas/departamentos/servicios.
- Asignación de trabajo operativo y supervisión a otras personas del servicio/área/departamento.
- Registrar, clasificar y archivar documentación.
- Mecanización y grabado de documentos.
- Gestionar el operativo de cobros y pagos bajo la dirección del/a responsable del. servicio/área/departamento
- Cierre de expedientes con seguridad administrativa.
- Apoyo directo en la realización técnica de actividades fiscales y contables.
- Responsabilidad sobre el proceso administrativo respecto a las compras, facturación, nóminas, seguros sociales, etc.
- Organizar expedientes y archivos en apoyo convencional e informático.
- Realizar tramitaciones de no mero registro ante distintas administraciones u organismos.
- Transmitir y recibir información operativa en gestiones de no mero registro con agentes externos de la organización.
- Realizar operaciones de supervisión y ejecución respecto a la gestión o servicio a desarrollar.

b.2) Área de Servicios Generales:

- Mantener instalaciones de climatización y ventilación-extracción
- Mantener instalaciones de megafonía y sonorización
- Mantener instalaciones eléctricas de baja tensión en edificios comerciales, de oficinas y de una o varias industrias
- Transmitir y recibir información operativa en gestiones de no mero registro con agentes externos de la organización.
- Realizar operaciones de supervisión y ejecución respecto a la gestión o servicio a desarrollar.
- Preparar, procesar y presentar expedientes y documentación jurídica ante organismos y administraciones publicas.

c) Formación: Bachillerato o Formación Profesional de 2º Grado o Ciclos Formativos de Grado Superior o Módulos profesionales de Nivel 3 en relación a las tareas y actividades a realizar, o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión.

d) Nivel retributivo 2.

GRUPO III

Área de Administración / Servicios

Área de Asesoramiento

Área de Formación

(III Técnico/a Administración - III Técnico/a Servicios - III Técnico/a Asesor - III Técnico/a Formador)

a) Criterios generales: son personas que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. También aquellas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

b) Tareas: tareas complejas pero homogéneas que, incluso sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

b.1) Comunes en todas las áreas. (Área Administración/Servicios - Área Asesoramiento - Área Formación)

- Diseñar, gestionar y evaluar los procesos que sean específicos del rol profesional que desarrollan en CCOO PV.
- Participar en las gestiones de acciones de promoción y sensibilización de aspectos relacionados con el fin social del

sindicato.

- Realización de informes para el uso de las distintas instancias organizativas del sindicato, relacionados con su materia de conocimiento.
- Elaboración de informes técnicos que apoyan la toma de decisiones de la dirección de CCOO PV.
- Asesoramiento técnico e información a usuarios, internos o externos, en los distintos servicios de la CS CCOO PV.
- Ejecutar cada uno de los procesos, definidos por el rol profesional, que tenga bajo su responsabilidad.
- Realización de las tareas administrativas relativas al servicio.
- Planificación y gestión de acciones de promoción y sensibilización respecto a los temas objeto de trabajo del sindicato.
- Integración de los datos y de información diversa proveniente de distintas fuentes de información.
- Atención y asesoramiento de las demandas del área, a las distintas instancias del sindicato y a la afiliación, en su materia principal de conocimiento.
- Elaboración de estudios de prospección
- Propuesta de nuevos campos de investigación en el ámbito correspondiente
- Recopilación de datos e información para la elaboración de análisis de tendencias relacionados con su materia de conocimiento.
- Control de la corrección en comunicaciones escritas. Documentación e información correctamente registrada, archivada y protegida.
- Mantener el sistema de gestión documental en condiciones de operatividad de acuerdo con los procedimientos establecidos supervisando y actualizando sus elementos, con objeto de garantizar la trazabilidad, vigencia y unicidad de los documentos y formularios.
- Integrarse en equipos profesionales para abordar situaciones o asuntos complejos.

b.2) Área de Administración:

- Elaboración de informes de gestión.
- Colaboración y gestión en la justificación de los proyectos dependientes de financiación externa.
- Analizar fuentes de información legales, profesionales que enmarquen el trabajo de gestión.
- Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.
- Administración y gestión de las herramientas informáticas de gestión de expedientes jurídicos y sindicales según las herramientas puestas a disposición.

b.3) Área de Asesoramiento:

- Atención y asesoramiento laboral.
- Prestación de asesoramiento laboral contribuyendo de esta forma con la finalidad social de CCOO PV
- Analizar fuentes de información legales, profesionales que enmarquen el trabajo de asesoramiento.
- Propuestas relacionadas con la materia objeto de asesoramiento.
- Asesoramiento legal en el ámbito Social y en materia de Salud Laboral y Medio Ambiente a federaciones, trabajadores/as, secciones sindicales y otras estructuras del sindicato.
- Elaboración de las tramitaciones pertinentes ante la Inspección de Trabajo.
- Atención directa a usuarios en consulta, que implica el asesoramiento en cuestiones legales del orden Social y en materia de Salud Laboral y Medio Ambiente.

b.4) Área de Formación:

- Diseñar e impartir la formación, tanto interna como externa, que se establezca para la consecución de los objetivos de CCOO PV.
- Elaboración y revisión de materiales didácticos.

c) Formación: titulación oficial de grado o titulación universitaria equivalente en las materias relacionadas con el campo de especialización llevado a término en CCOO PV. O haber realizado formación en el área y experiencia laboral que acredite su nivel de cualificación.

d) Nivel Retributivo 3.

GRUPO IV

IV Técnico/a Especialista en Administración y Servicios - IV Técnico/a Económico - IV Técnico/a Laboralista - IV Técnico/a Economista - IV Técnico/a Jurídico

IV Técnico/a Especialista en Administración y Servicios.

a) Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas de alta complejidad técnica y/o heterogéneas, con objetivos globales definidos previamente por la dirección y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

b) Tareas: los procesos de trabajo a realizar se corresponderán con aquellos para los que les habilite la titulación académica que se exija. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo estas actividades

- Análisis y diseño de procedimientos, métodos, documentación y sistemas de información
- Implantación de nuevas tecnologías y procesos de trabajo dirigidos a la eficacia en la gestión y calidad de los servicios confederales
- Diseño, establecimiento y desarrollo de herramientas de gestión y decisión estratégica
- Diseño, desarrollo e implantación de sistemas para la consecución de objetivos estratégicos
- Planificación, diseño, gestión, desarrollo e implementación de proyectos.
- Analizar y desarrollar sistemas de calidad y definir acciones de mejora en los procesos de trabajo de su competencia.
- Actuar como consultor interno de la organización en los análisis específicos de carácter técnico

c) Formación:

Titulación oficial de grado y máster, o titulación universitaria equivalente, relacionados con los conocimientos requeridos en la funcionalidad del puesto. Imprescindible experiencia mínima de 3 años en el ejercicio profesional en las materias indicadas

d) Nivel retributivo 4

IV Técnico/a Laboralista - IV Técnico/a Económico

a) Criterios generales: para el técnico/a Laboralista, dada su habilitación profesional limitada a la primera y segunda instancia de intervención procesal en el orden jurisdiccional social, y siempre mediante la representación, garantizan la prestación de asistencia jurídica en esta área, consistente en el asesoramiento, atención y representación en juicios correspondientes al orden Social contribuyendo de esta forma con una parte de la finalidad social del gabinete jurídico de la CS CCOO PV.

Para el técnico/a económico, dada su habilitación profesional garantiza la asistencia técnica económica en toda su extensión, estudio y solución técnica de los problemas de la economía de empresa, en cualquiera de sus aspectos, realizando los trabajos o misiones adecuados, emitiendo los dictámenes, informes, análisis y verificando los oportunos asesoramientos.

b) Tareas:

- Preparar y presentar expedientes y documentación jurídica ante los organismos competentes del orden social.
- Preparación, confección y realización de actos de conciliación en SMAC y reclamaciones previas ante las administraciones
- Apertura de procesos, expedientes y papeletas de conciliación previa en el orden Social.
- Asesoramiento legal a las estructuras del sindicato, trabajadores/as y secciones sindicales en todo el ámbito de las relaciones laborales y orden jurisdiccional social.
- Elaboración de las tramitaciones pertinentes ante la Inspección de Trabajo.
- Realización de todos los trámites en instancias de mediación, administrativas y arbitrales del orden social.
- Elaboración de demandas y celebración de los Actos de Conciliación y juicios en el orden jurisdiccional social en primera y segunda instancia.
- Analizar fuentes de información legales, profesionales que enmarquen el trabajo jurídico en el orden Social.
- Derivación, si es el caso, a otros servicios o profesionales de los asuntos que ha estudiado y valorado.
- Asistencia legal en el orden social que implica la gestión de expedientes de manera completa o parcial.
- Integrarse en equipos profesionales para abordar situaciones o asuntos complejos.
- Atención directa a usuarios/as en consulta que implica el asesoramiento, atención y aclaración de cuestiones legales de intervención en el Orden Jurisdiccional Social.

- Análisis contable e Informes técnicos económicos requeridos tanto en el ámbito sindical, judicial y o de dirección sindical, tanto en lo referente a la economía general como de empresa.

- Asistencia técnica económica en toda su extensión, informes técnicos, análisis contable, estudios económicos y cuantas actividades de gestión y análisis económico empresarial se requieran para la actividad sindical y jurídica en la CS CCOO PV

- Integrarse en equipos profesionales para abordar situaciones o asuntos complejos.

- Derivación, si es el caso, a otros servicios o profesionales de los asuntos que ha estudiado y valorado.

c) Formación: para el técnico/a Laboralista, Titulación Oficial de Grado en Relaciones Laborales o equivalente académico Universitario, con idéntica habilitación profesional y colegial para el ejercicio.

Para el Técnico/a Económico Titulación Oficial de grado en ADE, Económicas o equivalente académico Universitario. Si fuese requerido para el ejercicio profesional, la habilitación académica y/o colegial correspondiente.

d) Experiencia: imprescindible experiencia mínima 3 años en el ejercicio profesional.

e) Nivel retributivo 4.

IV Técnico/a Economista

a) Misión: dada su habilitación profesional garantiza la asistencia técnica económica en toda su extensión, estudio y solución técnica de los problemas de la economía de Empresa, en cualquiera de sus aspectos, realizando los trabajos o misiones adecuados, emitiendo los dictámenes, informes, análisis y verificando los oportunos asesoramientos. Igualmente asesorarán a la dirección sindical en todas aquellas materias de índole técnica, tanto de la economía general como de empresa. La intervención como peritos que deban dictaminar sobre materias económicas, financieras, administrativas o contables de las empresas, así como para la administración o Intervención judicial de las mismas o de participaciones en ellas, cualquiera que sea su naturaleza

b) Funciones:

- Análisis contable e Informes técnicos económicos requeridos tanto en el ámbito sindical, judicial y o de dirección sindical, tanto en lo referente a la economía general como de empresa.

- Desarrollo, preparación y en su caso ejecución de intervenciones periciales sobre materias económicas, financieras, administrativas o contables de las empresas.

- Asistencia técnica económica en toda su extensión, informes técnicos, análisis contable, estudios económicos, periciales y cuantas actividades de gestión y análisis económico empresarial se requieran para la actividad sindical y jurídica en la CS CCOO PV

- Integrarse en equipos profesionales para abordar situaciones o asuntos complejos

- Derivación, si es el caso, a otros servicios o profesionales de los asuntos que ha estudiado y valorado

c) Formación: Titulación Oficial de grado en ADE, Económicas o equivalente académico Universitario. Si fuese requerido para el ejercicio profesional, la habilitación académica o colegial correspondiente.

d) Experiencia: imprescindible experiencia mínima de 5 años en el ejercicio profesional.

e) Nivel retributivo 5

IV Técnico/a jurídico

a) Misión: garantiza una prestación de asistencia jurídica multidisciplinar, consistente en el asesoramiento, asistencia y representación en juicios en cualquier orden jurisdiccional: contencioso administrativo, laboral, penal y civil para la CS CCOO PV, así como en su caso la coordinación de los distintos equipos de asesoramiento de intervención en que se estructure la CS CCOO PV, contribuyendo de esta forma con su finalidad social.

b) Funciones:

- Asesoramiento legal a trabajadores/as y cualquier estructura del Sindicato y en cualquier orden jurisdiccional.

- Elaboración de las tramitaciones pertinentes ante cualquier administración

- Realización de todos los trámites en instancias de mediación, incluidas las administrativas y arbitrales del orden social

- Reclamaciones previas ante los administraciones

- Elaboración de demandas y celebración de los actos de conciliación y juicios en cualquier de los ámbitos de actuación de CCOO PV y órdenes jurisdiccionales.

- Coordinación y en su caso dirección de equipos de trabajo

- Analizar fuentes de información legales, profesionales que enmarquen el trabajo jurídico.

- Derivación, si es el caso, a otros servicios o profesionales de los asuntos que ha estudiado y valorado en todos los órdenes jurisdiccionales

- Asistencia legal, que implica la gestión de expedientes de manera completa o parcial en todos los órdenes jurisdiccionales.

- Integrarse en equipos profesionales para abordar situaciones o asuntos complejos en todos los órdenes jurisdiccionales

- Atención directa a usuarios/as en consulta, que implica el asesoramiento, atención y aclaración de cuestiones legales en todos los órdenes jurisdiccionales.

- Análisis de la problemática legal particular, sectorial, territorial, o en cualquiera de los espacios de intervención de CCOO en todos los órdenes jurisdiccionales

- Coordinación de asesorías, como unidad de estructuración de la atención jurídica en la CS CCOO PV.

c) Formación: Titulación Oficial de Grado en Derecho o titulación universitaria equivalente y con el máster y requisitos colegiales necesarios para poder intervenir como letrado/a en juicios en cualquiera de los ámbitos e instancias jurisdiccionales necesarias.

d) Experiencia: experiencia mínima de 7 años en el ejercicio profesional y al menos 5 en la orden jurisdiccional Social, Contencioso y Mercantil.

e) Nivel retributivo 5

Proceso de implantación y periodo de transición al nuevo sistema de clasificación profesional por grupos.

a. La Dirección del Sindicato dispondrá de dos meses para notificar individualmente a cada trabajadora y trabajador su clasificación según los nuevos grupos profesionales. Dicho plazo se iniciará desde el momento de la firma del presente convenio colectivo.

b. Transcurrido el plazo de notificación definido en el punto anterior, se establece un plazo de un mes a contar desde el término del plazo de la notificación, para registrar por escrito las posibles discrepancias en la asignación realizada por la Dirección del sindicato. Estas discrepancias se recogerán por escrito y tendrán que registrarse tanto a la Dirección del Sindicato como a la Representación Legal de Trabajadoras y trabajadores, en adelante RLT.

c. Al término del plazo recogido en el punto anterior, se convocará a la Comisión Paritaria del Convenio que tendrá que resolver en un sentido u otro, en el plazo máximo de un mes y comunicar su resolución por escrito a las personas interesadas.

d. Esta nueva asignación, en ningún caso supondrá una minoración en las retribuciones salariales de cada persona consolidadas a 31 de diciembre de 2017, que caso de ser superiores al grupo asignado se reconocerán como complemento ad personam, complemento a su vez que no será compensable ni absorbible y que se actualizará en los mismos términos que se establezcan para el salario base. Dicho complemento se identificará como «Ad Personam Adaptación Grupos Profesionales».

Artículo 9. Selección, contratación e incorporación

9.1. Garantizar los valores de CCOO

A través del presente convenio colectivo de CCOO PV y las acciones que se adopten en materia de selección, formación y promoción se trasladan los principios que rigen esta organización.

9.2. Planificación anual

En cada ejercicio anual se indicarán las necesidades de plantilla para el siguiente año, teniendo en cuenta los datos demográficos de la plantilla y las necesidades en materia de personal que se puedan prever. Las demandas de personal serán estudiadas por la Dirección, que fijará las prioridades de contratación.

9.3. Selección y reclutamiento

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo de cualquiera de los grupos profesionales descritos en el Art. 8, se desarrollará la Política de Incorporación de CCOO PV, fundamentalmente lo previsto para la Selección de Personal. Según lo establecido en este procedimiento, a través de la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación, participará activamente en todas las fases del mismo.

Conforme a lo establecido en este mismo artículo todo procedimiento de selección se guiará por los criterios que se deriven del desarrollo de los principios organizacionales establecidos en los estatutos de CCOO PV ajustándose, en todo caso, a la normativa laboral vigente.

A) Reclutamiento interno

Las posibles vacantes o puestos de nueva creación se ofertarán, en primer lugar, a las personas que integren la plantilla con el objetivo de facilitar la posible movilidad interna, según el procedimiento que se describe en el Artículo 11 Ascensos y promociones de este convenio.

Se priorizará la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas teniendo

presente siempre el principio de igualdad de méritos, circunstancia que se recogerá en la propia convocatoria.

Cuando haya vacantes o puestos de nueva creación a tiempo completo en la organización, se dará prioridad a las trabajadoras con jornada parcial para ocuparlos.

Para mejorar el acceso a la información sobre las posibles nuevas vacantes o los puestos de nueva creación, se realizará una convocatoria anunciada en la intranet del sindicato con reseña de las características, condiciones y requisitos de la misma. De esta forma todas las personas que estén interesadas podrán presentarse. En cuanto a los anuncios publicados, se prestará especial atención a que estén redactados en un lenguaje no sexista y que se realicen en valenciano y en castellano.

B) Reclutamiento externo

En el caso de no existir posibilidades de promoción interna por ausencia de candidaturas por el procedimiento anteriormente descrito o porque no se puedan cubrir las exigencias del puesto con personal propio, la vacante o el puesto de nueva creación será cubierto por trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso.

Se priorizará la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas teniendo presente siempre el principio de igualdad de méritos, circunstancia que se recogerá en la propia convocatoria.

En este caso, la convocatoria se anunciará en aquellas fuentes que tengan relación con el puesto de trabajo a seleccionar, servicios públicos de empleo, fundaciones, universidades, colegios profesionales, etc., además de publicarse en la intranet, en la web y en los locales del sindicato con reseña de las características, condiciones y requisitos de la misma. En cuanto a los anuncios publicados, se prestará especial atención que estén redactados en un lenguaje no sexista y que se realicen en valenciano y en castellano.

Del resultado del desarrollo de los distintos procesos de selección, en los casos que se considere conveniente, podrá establecerse una bolsa de trabajo formada por las personas que habiendo llegado al final del proceso no hubiesen resultado contratadas.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se ajustarán a la causalidad determinada en la legislación vigente y podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para estas contrataciones se establece un periodo de prueba que consistirá en:

- a) Cinco meses para el personal de los grupos III y IV.
- b) Dos meses para el personal del grupo II.
- c) Quince días para personal del grupo I.

Serán computables a efectos de la duración máxima del periodo de prueba, los tiempos trabajados en puestos de trabajo equivalentes y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 12 meses entre contrataciones.

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

Como norma general, el Sindicato deberá prestar los servicios que le son propios por sus propios medios, por lo que el volumen de la plantilla será el necesario para garantizar dichos servicios con trabajadores y trabajadoras propios.

Con carácter excepcional y atendiendo a la naturaleza del trabajo que se trata, el sindicato, podrá contratar trabajadores temporales, siempre que no supere el 30 % de los trabajadores o las trabajadoras fijos en plantilla, exceptuando lo previsto para las actividades que deban realizarse en desarrollo de convenios y resoluciones que la Confederación Sindical de CCOO del PV suscriba con las Administraciones Públicas, y solamente en las siguientes modalidades:

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

Para los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores y trabajadoras así contratados gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente, solo cuando deriven de la duración del tiempo al nivel de ingresos.

En cuanto a la conversión de contratos temporales en indefinidos, al presente convenio, le será de aplicación lo regulado en cada momento en la legislación vigente.

Por último, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.a del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las actividades que deban realizarse en desarrollo de Convenios y Resoluciones que la Confederación Sindical de CCOO del

PV suscriba con las Administraciones Públicas, tienen autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la misma y en consecuencia podrá contratarse a los trabajadores y trabajadoras llamados a realizarlas al amparo de la modalidad de contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinados, de los previstos en el meritado articulado legal.

Al personal que se contrate para realizar tareas y servicios al amparo de los Convenios y Resoluciones de colaboración de la CS CCOOPV con las Administraciones Públicas, les será de aplicación las condiciones de trabajo y salarios que vengán establecidas en dichos convenios y resoluciones de Colaboración. En lo no regulado en los mismos será de aplicación el presente convenio.

9.4. Plan de incorporación

Para facilitar la incorporación de las personas al sindicato se establece un plan de acogida. En el que se proveerá de información sobre el empleo concreto y sus funciones y tareas principales. Este plan de incorporación está compuesto por la entrega del Manual de Acogida de la CS CCOO PV con la información indispensable sobre la organización interna del sindicato. Para facilitar la socialización, la adquisición de valores y la forma de trabajar de CCOO se realizará una acción de tutoría para que se pueda aprender toda esta información en el puesto de trabajo.

Artículo 10. Comisión de empleo, clasificación y formación

Con este fin se crea una Comisión de Empleo, Clasificación y Formación que está compuesta por un mínimo de tres y un máximo de cinco representantes de la Dirección del Sindicato y cinco representantes de la Representación Legal de Trabajadores y trabajadoras, con las siguientes funciones:

1. Conocer e informar de la estructura de la plantilla, así como de sus modificaciones haciendo periódicamente un estudio de plantilla y necesidades de personal para el funcionamiento de la Organización.
2. Control de la contratación fija y temporal y de la fijación de criterios para la provisión de puestos y promoción interna y acordar los criterios de las personas, que en cada caso, pasarán de contrato temporal a indefinido.
3. Conocer las condiciones profesionales de aquellos colectivos o trabajadores/as que por sus especiales y/o peculiares funciones, no previstas en este convenio, se incluyan en el futuro en el ámbito de aplicación del mismo.
4. Conocer previamente los proyectos de reorganización, traslados y cambios que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, así como de las técnicas que puedan incidir en los planes de empleo.
5. Fijación de los baremos de traslados y promoción interna.
6. Regulación de las bolsas de empleo en los casos que corresponda.
7. Desarrollo de las funciones propias de la comisión de formación, según lo establecido en el artículo 13 de este convenio y de la Comisión de Clasificación del artículo 8.
8. Programar la actividad formativa de acuerdo con las necesidades detectadas en la comisión.
9. Desarrollo del sistema de carrera profesional y su desarrollo en CS CCOO PV

La citada Comisión se reunirá semestralmente en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes. La comisión se dotará de un reglamento que regule su funcionamiento, en relación a convocatorias y adopción de acuerdos.

Artículo 11. Ascensos y promociones

El que se pueda realizar un cambio de un grupo profesional a otro, quedará condicionado a la existencia de vacantes en grupos superiores, a la creación de nuevos puestos de trabajo o a la reclasificación profesional de un trabajador o de una trabajadora basada en sus funciones. La Comisión de Empleo, Clasificación y Formación tendrá conocimiento de las plazas vacantes, de los puestos de nueva creación y de las solicitudes de reclasificación profesional y participará en el proceso de selección y promoción.

Las vacantes o puestos de nueva creación se ofertarán para la promoción interna a los trabajadores y trabajadoras en activo, del mismo o distinto grupo profesional que cumplan los requisitos del puesto, que acreditarán en prueba y concurso restringido.

Se considerará la antigüedad de las personas que opten a cubrir dicho puesto. En el caso de que se trate de una plaza a jornada completa, se contemplará la posibilidad de que trabajadores o trabajadoras que se encuentren a jornada parcial puedan completar dicha jornada. En todo el proceso participará activamente la Comisión de Empleo, Clasificación y Formación.

Los derechos de promoción y ascenso operaran dentro de cualquiera de los grupos profesionales previsto en el presente convenio.

Artículo 12. Baja voluntaria del trabajador o la trabajadora

Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio del sindicato estarán obligadas a ponerlo en conocimiento del mismo, de forma escrita, salvo en los supuestos de urgencia justificada, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Quince días para el personal del grupo I.

- Un mes para el personal del grupo II y III.

- Dos meses para el personal del grupo IV.

Artículo 13. Formación Profesional

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

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

13.1. Planificación anual de la formación

La Comisión de Empleo, Clasificación y Formación participará en la definición de las necesidades formativas del Plan de Formación de CCOO PV. Sus funciones serán las siguientes:

- Analizar las iniciativas que lleguen a la Comisión.
- Informar y proponer a la Dirección acciones para realizar el Plan de Formación.
- Valoración del Plan de Formación.
- Resolver las reclamaciones que puedan llegar respecto del desarrollo de los cursos.

13.2. Plan de Formación

El Plan de Formación se orientará a desarrollar competencias profesionales y valores. Esto estará ligado con la posibilidad de realizar itinerarios que permitan avanzar dentro de los niveles profesionales. Se consideran itinerarios formativos al conjunto de acciones necesarias para el desarrollo del trabajador y trabajadora.

13.3. Organización de la jornada para asistencia a formación (medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional).

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

A) Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la Dirección para atender necesidades en relación con el puesto de trabajo, esta será obligatoria y los gastos que se deriven correrán por cuenta de la misma realizándose dentro de la jornada laboral, o en su defecto, compensando el tiempo dedicado con tiempo de descanso.

B) Si la decisión de asistir a los cursos para la promoción y desarrollo profesional es adoptada por el trabajador o la trabajadora, con la autorización de la persona responsable del área o departamento, se adoptarán medidas de flexibilización horaria para compatibilizar la jornada laboral con la asistencia a las clases, compartiendo el tiempo de formación al 50 % procurando, si ello fuera posible que la realización de la formación coincida en la parte correspondiente a la empresa dentro de la jornada laboral, compensando en su defecto, con tiempo equivalente en periodo de descanso.

13.4. Permisos individuales de formación (PIF)

Desde CCOO PV se fomentará la organización de acciones formativas para los trabajadores y trabajadoras y el reciclaje profesional. Por eso, se adoptará la normativa sobre la Formación Profesional para el Empleo.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo - Horario - Vacaciones

Permisos y excedencias - Jubilación

Artículo 14. Jornada

El cómputo anual de la jornada será de 1.612 horas incluido el tiempo de 20 minutos diarios de descanso, siendo la jornada semanal estimada de 35 horas y repartida, con carácter general, de la siguiente manera:

De lunes a jueves en jornada partida

Viernes en jornada continuada de mañana

Organización del tiempo de trabajo. Criterios generales: el seguimiento y control del horario de trabajo será individualizado. El cómputo de la jornada será anual y su distribución será semanal.

Con el objetivo de maximizar los niveles de conciliación laboral y personal, y siempre garantizado los niveles y criterios de atención a las organizaciones y/o público que la dirección establezca, se podrán acordar horarios que incorporen una flexibilidad de una hora en la entrada y/o salida, según el horario base de aplicación de cada sede.

La flexibilidad en el horario de entrada o salida, no será compatible con horarios previamente pactados en acuerdos individuales o colectivos.

Cuando por motivos organizativos alguna persona tuviera que prestar sus servicios en viernes por la tarde, este se

compensará cualquier otro día con un descanso equivalente a las horas trabajadas que, en ningún caso podrá ser fraccionado ni modificar la jornada semanal pactada.

Las organizaciones afectadas por este convenio laboral tendrán que respetar las condiciones en materia de jornada y horario. Cualquier propuesta de modificación será debidamente informada a la RLT con antelación suficiente, para que en caso de disconformidad pueda convocar a la Comisión Paritaria del convenio.

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

En cuanto a jornada y horario de trabajo del grupo IV se estará a la máxima flexibilidad, en atención al propio funcionamiento del trabajo de estos o estas, donde primará la responsabilidad de sus funciones sobre el cumplimiento estricto de un horario, garantizando en todo caso, los días y horas de consulta establecidos en el sindicato.

Para el periodo comprendido entre la última semana completa del mes de junio y la primera semana completa del mes de septiembre, se podrá establecer la realización de jornada continua, siempre salvaguardando la prestación de servicios y con los criterios que se acuerden entre las partes. El formato de jornada continuada será preferentemente de mañanas, pudiéndose acordar cualquier otro que facilite su ejecución.

No obstante, en relación a lo dispuesto en este artículo cada año se confeccionará el Calendario Laboral para la aplicación de la jornada anual.

Siempre que las posibilidades organizativas en las sedes y/o servicios lo permitan, se podrá acordar otra distribución de jornada anual, de forma que posibilite una mayor adaptación a las necesidades de los servicios y las personas, siempre y cuando esto garantice la prestación de los servicios. Estas situaciones se realizarán con la participación de la RLT y de mutuo acuerdo entre las partes. La vigencia será como mínimo de seis meses.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional se hará un estudio específico en el que participará la dirección del sindicato, el servicio de prevención de riesgos laborales, la RLT y delegadas y delegados de prevención a fin de adecuar la jornada y su distribución horaria a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales. Los trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional tendrán prioridad para elegir horario de trabajo así como a solicitar una reducción de la jornada con carácter temporal o permanente con reducción proporcional de la remuneración

Artículo 15. Adecuación y/o reducción de jornada

15.1. Reducción de jornada

1. El trabajador o trabajadora afectada por el presente convenio colectivo tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, que podrá ser entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes supuestos:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo menor de 12 años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

b) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar dependiente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. La reducción de jornada constituye un derecho individual. Si dos o más trabajadores y trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3. La solicitud de reducción de jornada deberá formalizarse por el trabajador o trabajadora mediante la presentación del modelo de solicitud correspondiente. El trabajador o trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta situación se refiere a lo previsto en este artículo.

5. La reducción de jornada por cuidado de hijo con cáncer o enfermedad grave señalando que se regulará por lo dispuesto en el art. 37.6 párrafo tercero del ET siendo las enfermedades que dan derecho a la reducción de jornada las previstas en el RD 1148/2011 de 20 de julio, con la siguiente mejora: el trabajador o trabajadora tendrá siempre la opción de acumular la reducción de jornada por jornadas completas por meses, trabajando los días que elija cada mes hasta realizar la jornada que tenga en cada momento.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo o a la adaptación del horario, según lo dispuesto en el artículo 37.8 del ET si bien el personal afectado podrá elegir horario

7. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas diarias (permiso retribuido). Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 4 horas diarias, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá a la trabajadora que elegirá horario dentro de su jornada

15.2. Adecuación horaria

En caso de concurrencia de circunstancias extraordinarias que requieran la necesidad de atender asuntos de carácter personal y familiar de los trabajadores o de sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a adecuar su jornada y horario de trabajo por el tiempo que duren dichas

circunstancias.

Artículo 16. Vacaciones

El trabajador o trabajadora afectada por este convenio dispondrán de las vacaciones anuales retribuidas siguientes:

A partir del año 2019: 24 días laborables.

A fin de que los locales del sindicato permanezcan ininterrumpidamente abiertos, se establecerán, de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y los organismos sindicales competentes, un calendario de turnos de vacaciones teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Se procurará que la mayor parte de los compañeros y compañeras tomen las vacaciones en el periodo estival comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, por ser este el de menor actividad sindical, y se fijarán las mismas con al menos dos meses de anticipación a su disfrute.

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

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

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

c) Las vacaciones se retribuirán a razón de salario real.

d) Cuando el trabajador o trabajadora no haya podido disfrutar sus vacaciones anuales por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, o por coincidir con periodo de lactancia natural o con la suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 7 y 8 del art. 48 del ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a continuación de la finalización de estas contingencias aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

e) A los días de vacaciones no se podrán acumular días de disfrute de cualquier otra situación de las previstas en las Disposiciones Transitorias y Adicional Segunda.

Artículo 17. Permisos retribuidos

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

A. Cuatro días laborables para familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

B. Dos días laborables para familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

C. Un día laborable para familiares de 3º grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de: fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

D. Tres días laborables por nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple, de hijos o hijas.

E. Un día natural en caso de matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, siempre que el matrimonio se celebre en día laborable.

F. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 37.4 del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará en una hora más por cada hijo a partir del segundo en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso podrá acumularse en jornadas completas a las semanas de descanso por maternidad / paternidad.

La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso por maternidad / paternidad.

G. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, pareja de hecho o inicio de convivencia equivalente entre personas del mismo o distinto sexo. De considerarse necesario por la DS un mecanismo de verificación, conjuntamente con la RLT se establecerá el más adecuado.

H. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

I. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, así como para recibir los tratamientos y técnicas de fecundación asistida, presentando el correspondiente justificante.

J. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, personal y de carácter inexcusable, siempre que se

presente el subsiguiente justificante.

K. Todos los trabajadores o trabajadoras que tengan a su cargo hijo o hija menor de edad o persona en situación de dependencia hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, dispondrán del tiempo indispensable para acompañarlo a la consulta médica debidamente justificada.

L. Por el tiempo imprescindible para la preparación al parto.

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

N. Cinco días laborales por interrupción voluntaria del embarazo.

O. Por el tiempo necesario para la gestión de los trámites documentales ante la Administración pública competente en los ámbitos local, autonómico o estatal en materia de tramitaciones de adopciones de hijos o hijas, ya sean nacionales o internacionales y acogimiento pre-adoptivo, permanente o simple, debiendo presentar el justificante correspondiente.

P. Un día de permiso para la realización del examen correspondiente cuando se esté contratado más de 3 meses y se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, avisando con una antelación mínima de una semana y justificando su participación en los mismos. Asimismo, tendrán preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen instaurado.

Los apartados A, B y C en caso de desplazamiento mayor o igual a 250 km, 2 días más.

Artículo 18. Excedencias y permisos no retribuidos

1. Las excedencias podrán tener el carácter de forzosas y voluntarias:

a) Excedencia forzosa

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar excedencia por la designación o elección para cargo público o sindical de los fijados en los Estatutos de CCOO o de CCOO PV, a nivel comarcal, autonómico, estatal, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo.

b) Excedencia voluntaria

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en el sindicato, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de 5 años, con la reserva de puesto de trabajo.

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

La comunicación de excedencia, prórroga y de reincorporación deberá formalizarse por escrito por el trabajador o la trabajadora mediante la presentación del modelo de solicitud correspondiente, con al menos un mes de antelación de la fecha prevista. Será resuelta por la Confederación en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de la solicitud.

- Excedencia por traslado de cónyuge o pareja de hecho:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años de excedencia si el cónyuge o la cónyuge o pareja de hecho es trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la provincia donde el trabajador o trabajadora preste sus servicios. Esta excedencia no computará antigüedad alguna.

- Excedencia por cuidado de hijo o hija menor acogida o familiar dependiente:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no mayor de 5 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia no menor de 4 meses y no mayor de 5 años por cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de hijo o hija, menor acogido o familiar dependiente podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos y constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador o trabajadora se le informará de la existencia de cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.

- Excedencia por razón de violencia género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de ningún plazo de antigüedad en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

2. Se establecen los siguientes permisos no retribuidos.

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

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

- Asimismo, podrán solicitar permisos no remunerados para la preparación de exámenes, que les serán concedidos según las posibilidades del mantenimiento de los distintos servicios y nunca por un tiempo superior a 15 días, en todo caso la persona afectada podrá ejercitar el derecho a la concesión de hasta 3 días antes de la fecha del examen y hasta 3 veces al año.

Artículo 19. Maternidad / paternidad

El trabajador o la trabajadora afectados por el presente convenio tendrán derecho a ampliar hasta dos semanas más la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y por paternidad, legalmente establecida en cada momento. De estas dos semanas una será remunerada, siendo la otra de permiso no retribuido y opcional, sin afectación a la situación de alta y deberá ser solicitado por la persona interesada con al menos 15 días de antelación a su disfrute.

Artículo 20. Jubilación

A) Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio que soliciten voluntariamente la jubilación parcial, la Dirección de la CS CCOO PV le reconocerá el derecho, siempre que reúnan los requisitos que la Ley establece y los porcentajes que en la misma se establezcan. Para acceder a este derecho, la persona deberá de preavisar al menos con tres meses, con la finalidad de poder efectuar el contrato de relevo.

La reducción de la jornada prevista en los párrafos anteriores, será cubierta con la realización de un contrato de relevo, que será obligatorio para la Dirección y a jornada completa, siempre y cuando la prejubilación sea del 75 % como mínimo de jornada.

La jornada a realizar será la equivalente según el porcentaje de jubilación, en aplicación de la jornada prevista en el art. 15.

CAPÍTULO IV

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 21. Plan de igualdad

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a analizar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, estado civil, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, modalidad de contratación, etc.

A tal efecto se estará a lo dispuesto en el I Plan de igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV, publicado en el DOGV el 23 de marzo de 2016 y que establece una vigencia de cuatro años hasta el 31 de diciembre de 2018.

Transcurrido dicho plazo, la CS de CCOO PV procederá, en un plazo máximo de seis meses a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el I Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, que también será incorporado al texto del convenio.

El I Plan de igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV se incorpora como anexo al presente convenio colectivo.

Dicho Plan de igualdad recoge el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, y será la comisión de igualdad el organismo competente para resolver las situaciones de esta índole caso de producirse, en los términos regulados en el Plan de igualdad y en el propio protocolo.

Independientemente del número de trabajadoras y trabajadores del sindicato, la dirección del sindicato se compromete a la actualización y elaboración, si fuese el caso, de un nuevo Plan de Igualdad, en los términos establecidos legalmente.

Artículo 22. Comisión de Igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está constituida la Comisión de Igualdad cuyo funcionamiento, competencias y composición se regula en el vigente Plan de Igualdad de la CS CCOO PV, en su punto noveno donde se desarrolla el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la CS CCOO PV

Artículo 23. Acoso por razón de sexo y acoso sexual

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

El I Plan de Igualdad incorpora el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, siendo la comisión de igualdad el organismo competente para resolver las situaciones de esta índole caso de producirse, en los términos regulados en el Plan de igualdad y en el propio protocolo.

El Plan de Igualdad también incorpora el protocolo de acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El contenido de ambos protocolos, así como por los que sustituyan a estos, es de obligado cumplimiento siendo aplicables desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Su vigencia es indefinida, estando sujetos a evaluaciones anuales y futuras mejoras propuestas en el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 24. Incremento salarial

A) Se producirá una actualización y consolidación en tablas salariales consistente en aplicar el 01/01 de cada año el IPC Interanual a 31/12 del año inmediatamente anterior, en el ejercicio 2019 y 2020. Esta revisión no supondrá en ningún caso incremento salarial durante los dos años indicados, pero implicará que el 01.01.2021 las tablas salariales del personal laboral de la organización estarán actualizadas conforme a las reglas descritas en este párrafo.

B) Para el periodo comprendido entre el 01.01.2021 y el 31.12.2021, se pacta un incremento salarial equivalente al IPC previsto, que se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

C) Si al 31 de diciembre de cada año el IPC real fuera superior al abonado se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso del mismo, que se abonará con efectos retroactivos a primeros de cada año y en una sola paga, consolidándose esta diferencia para el incremento del ejercicio siguiente.

Artículo 25. Revisión salarial provisional

A. Terminada la vigencia temporal del presente convenio el 31 de diciembre de 2021, hasta que se acuerde otro y desde el primer mes siguiente, se aplicará un incremento salarial del IPC previsto.

B. Si a cada 31 de diciembre de cada año posterior a la vigencia de este convenio y en tanto en cuanto no se firme nuevo convenio colectivo el IPC real fuera superior al previsto se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso del mismo, que se abonará con efecto retroactivo a primeros de cada año y en una sola paga, consolidándose esta diferencia en las tablas de referencia para el incremento de ejercicios siguientes.

Artículo 26. Salario base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal salario base, se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo en este convenio.

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

Artículo 27. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá dos mensualidades extraordinarias completas que serán satisfechas prorrateadamente mes a mes.

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

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

Artículo 28. Horas extraordinarias

Queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias. Excepcionalmente, si por necesidades urgentes e inaplazables del trabajo, y hasta los límites legalmente establecidos, fuera necesaria su realización, se compensará con descanso incrementado con el 75 %.

Artículo 29. Complemento IT

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

Artículo 30. Complementos de puesto de trabajo

a) De Coordinación.

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo en aquellos servicios pluripersonales de complejidad organizativa técnica, que requieran a criterio de la dirección disponer de un control diario de la atención y supervisión de la cobertura profesional al servicio de la organización.

El importe de este plus será de 200 € en cada una de las doce mensualidades.

b) Disponibilidad.

Para la cobertura técnica de incidencias en los equipos y/o instalaciones, se podrá establecer a criterio de la dirección, una necesaria disponibilidad para su atención, organización y en su caso solución. Esta disponibilidad no requerirá disposición presencial en las instalaciones del sindicato, pero sí localización. Este complemento solo resultará aplicable a los grupos I, II y III.

El importe de este plus será de 200 € en cada una de las doce mensualidades.

C) Realización de los actos de conciliación ante SMAC o servicio administrativo equivalente. La tarea específica de realización de conciliaciones ante el SMAC y/o organismo administrativo equivalente, siguiendo las instrucciones del responsable del expediente jurídico. Este complemento resultará aplicable a personal de grupo I, grupo II y a los técnicos asesores del grupo III.

El importe de este plus será de 200 € en cada una de las doce mensualidades

Artículo 31. Dietas y/o desplazamientos

Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades organizativas o sindicales y por acuerdo del órgano de dirección o de la organización del que dependen, tengan que desplazarse a poblaciones distintas de donde tienen su centro de trabajo, recibirán como compensación las dietas que se establezcan según los presupuestos anuales de la Confederación de CCOO PV.

Los gastos que se realicen por los desplazamientos que estén acordados por la Dirección del Sindicato serán a cargo de la Organización y deberán tener el visto bueno de esta para ser abonados. En caso de hacerse el viaje en coche particular el importe por kilómetro será el que se establezca en los presupuestos anuales de la CS CCOO PV y si se viajase en transporte público se abonará el importe de los billetes.

Artículo 32. Anticipos y préstamos

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

De existir razones justificadas, el trabajador o trabajadora con más de un año de antigüedad en el Sindicato podrá solicitar un préstamo de hasta un máximo de tres mensualidades del salario bruto a percibir, a devolver en un año a partir de su concesión, aplicando el 50 % del interés legal del dinero reducido en un punto, a razón de una cuantía fija mensual. En caso de que terminase la relación laboral se procederá a liquidar el importe pendiente.

La solicitud se realizará en el modelo normalizado existente.

La concesión de estos préstamos estará sujeta a las disponibilidades del Sindicato. No se podrá solicitar nuevo préstamo hasta la liquidación del préstamo anterior.

Artículo 33. Seguro colectivo

La CS CCOO PV, suscribirá para las personas que trabajen en el sindicato la correspondiente póliza de accidentes para cualquier accidente/enfermedad que sufran las personas en el periodo durante el que prestan su actividad laboral en la entidad del Sindicato, incluido el accidente in itinere.

Las coberturas de la póliza de este seguro serán las siguientes para cada persona.

- Fallecimiento: 30.000 euros
- Incapacidad permanente total: 31.000 euros
- Incapacidad permanente absoluta: 41.000 €
- Gran invalidez: 41.000 €

Según las condiciones establecidas en la póliza con la entidad aseguradora.

La póliza entrará en vigor a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, no contemplándose por tanto efecto retroactivo alguno respecto de hechos anteriores.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 34. Faltas y sanciones

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

- Serán faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo según el control de jornada establecido hasta tres ocasiones en un mes.

2. La no comunicación con antelación de la falta al trabajo a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

4. Ausencia o abandono injustificado en el puesto de trabajo.

- Serán faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificar.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

4. Acumulación de tres faltas en tres meses por ausencia injustificada en el puesto de trabajo.

5. Las ofensas verbales o físicas contra las personas usuarias del sindicato, afiliadas o compañeras de trabajo cuando revistan gravedad.

- Serán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

2. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

3. El fraude, la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas usuarias o afiliadas al sindicato.

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

5. El enfrentamiento físico o la agresión física a algún compañero o compañera o algún miembro de la dirección, así como el acoso sexual o laboral regulado en el art. 24 y en el art. 44 del presente convenio.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal al sindicato en cualquiera de los ámbitos y actividades en los que participa y/o está presente.

Acumulación de faltas:

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

Las sanciones podrán ser las siguientes:

- Faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

- Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

- Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses o despido.

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

Artículo 35. Procedimiento sancionador

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

La incoación del expediente habrá de comunicarse, por escrito, simultáneamente al interesado o interesada y a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la cual podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales - Reuniones y asambleas

Artículo 36. Derechos sindicales

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

1. El Comité de Empresa y delegados y delegadas de personal:

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

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

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

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

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

2. Los trabajadores y las trabajadoras:

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

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

c) Dispondrán de 12 horas anuales retribuidas para asistir a asambleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los trabajadores y trabajadoras, regulándose posteriormente su utilización con el fin de que quede garantizado el servicio de atención. En aquellos supuestos de especial relevancia laboral (EREs y Ratificaciones) se asegurará la participación de todo el personal afectado.

Artículo 37. Comité Intercentros

Estará formado por toda la RLT de la Confederación Sindical de CCOO PV.

Funciones: negociarán el Convenio Interprovincial.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral, prevención de riesgos laborales

y medio ambiente, prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 38. Salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, BOE 269 de 10.11.1995 y demás normas que la desarrollen.

Artículo 39. Delegados y delegadas de prevención

1. Los delegados y delegadas de prevención serán elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores/as conforme a lo establecido en el artículo 35 de la LPRL.

2. Sus competencias y facultades, así como sus garantías, estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 a 39 de la LPRL.

3. Los delegados y delegadas de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les corresponde como miembros de comité de empresa, dispondrán cada uno de un suplemento de 20 horas mensuales para las funciones propias, y que podrán transferir y/o acumular todas o parte de estas horas a uno o varios delegados o delegadas de prevención.

4. Los delegados y delegadas de prevención actuarán dentro del ámbito territorial correspondiente, con competencias en esta materia en todas las sedes de CCOO PV de cada provincia por la cual han sido elegidos/as y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.

La Dirección de CCOO PV se compromete a facilitar la formación general o específica que las delegadas y delegados de prevención requieran para el desempeño de sus funciones.

Dentro del Plan de Formación que la organización debe acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la LPRL, se deberá garantizar que cada trabajador/a reciba la formación teórico-práctica en materia preventiva.

5. En relación con la elección de la mutua y el servicio de prevención ajeno, así como cambio y/o renovación de los mismos, la RLT podrá trasladar a la Dirección Confederal, propuesta informada para su valoración y aprobación, cuando la Comisión Ejecutiva, así lo decida.

Artículo 40. Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

1. El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (CSSMA) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las cuestiones que le son propias, en relación a la prevención de riesgos laborales y la gestión medioambiental en el interno de la CS CCOO PV. Todas sus actuaciones deberán realizarse, previo acuerdo por escrito con la representación de ambas partes, y siguiendo las normas de funcionamiento interno establecidas.

2. La constitución y competencias del CSSMA estará al amparo de lo dispuesto en la LPRL.

Artículo 41. Vigilancia de la salud

1. La Dirección Sindical CCOO PV, garantizará a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, la vigilancia de la salud anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, según los principios establecido en el art. 22 de la LPRL, y siguiendo las directrices de los protocolos médicos establecidos por los organismos competentes.

2. La CS de CCOO P.V. concertará la vigilancia de la salud a través de un servicio de prevención ajeno, y consistirá en un reconocimiento médico con las siguientes pruebas:

- Analítica básica.

Exploraciones:

- Exploración general con auscultación cardiaca y pulmonar y toma de tensión arterial.

- Oftalmología, agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.

- Otorrinolaringología, audiometría, otoscopia y laringoscopia.

- Exploración funcional respiratoria.

- Protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Con independencia de lo anterior, se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgos del puesto de trabajo.

Mejora sanitaria: la organización sindical CCOO PV garantiza la realización de un reconocimiento ginecológico (con citología) y urológico para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que así lo soliciten.

Artículo 42. Trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles

A las trabajadoras y trabajadores que sean consideradas como especialmente sensibles, así como a todas y todos aquellos que tengan algún tipo de limitación, según el servicio de prevención ajeno, se les adaptará el puesto de trabajo con el fin de que su labor diaria no agrave su situación física. En el caso de que dicha adaptación no fuese posible, la trabajadora o trabajador será reubicada a otro puesto de trabajo de igual grupo profesional y preferentemente en el mismo centro de trabajo.

Esta adaptación será igualmente aplicable para todas aquellas trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Asimismo, se establece un derecho preferente de tres años en la contratación para aquellas trabajadoras o trabajadores que hayan sido declaradas en incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y por esta causa se hayan desvinculado laboralmente de CCOO PV, siempre y cuando el puesto de trabajo a cubrir sea compatible con su estado físico y con la causa que ha provocado su incapacidad.

En aras de una mayor protección para estas trabajadoras y trabajadores, se establece la duración de tres años del derecho de reserva del puesto de trabajo en las condiciones y supuestos establecidos en el Art. 48.2 del E.T y en su jurisprudencia de interpretación.

Lo recogido en este artículo entrará en vigor a partir de la firma de presente convenio.

Artículo 43. Riesgos psicosociales

A) Medición de riesgos psicosociales y medidas preventivas a adoptar:

Dada las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, esta prestará atención a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación. En este sentido, se compromete a la realización de la medición de los riesgos psicosociales utilizando para ello métodos validados por el INSST. Para dicho fin, se creará un grupo de trabajo de control y seguimiento de los riesgos psicosociales. Dicho grupo de trabajo será paritario y será designado por el Comité de Seguridad y Salud, pudiendo estar constituido en su parte social, tanto por las delegadas y delegados de prevención, como por trabajadoras y trabajadores que por su conocimiento de la materia se considere oportuno incluir en dicho grupo de trabajo. El grupo de trabajo será el órgano encargado de proponer las medidas preventivas a aplicar, las cuales serán necesariamente acordadas por el Comité de Seguridad y Salud, así como de vigilar y garantizar su

realización.

La organización sindical promoverá se compromete a la realización efectiva de las medidas preventivas consensuadas entre las partes destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales.

B) Acoso laboral:

Para garantizar de una manera efectiva la protección de las trabajadoras y trabajadores de situaciones de conflicto laboral y/o de acoso, el Comité de Seguridad y Salud ha realizado y aprobado el correspondiente Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso laboral.

Dicho protocolo establece la creación de una Comisión de Evaluación de Acoso Laboral, así como el funcionamiento de dicha comisión y la resolución de los distintos conflictos que en esta materia pudieran producirse.

Cuando la situación de acoso tenga carácter de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso por orientación sexual, se derivarán las actuaciones pertinentes a la Comisión de Igualdad.

Artículo 44. Compromiso general con el medio ambiente

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario e imprescindible que la CS CCOO PV desarrolle su labor dentro de una acción sindical sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social.

Dichas partes se comprometen a poner en marcha a lo largo de la vigencia del presente convenio, actuaciones encaminadas a mejorar nuestra gestión medioambiental tanto en el interno como en el externo:

- El uso eficiente de nuestros recursos y materiales.
- El ahorro y la eficiencia en el consumo de energía y agua, implementado a través de distintas campañas que se realizarán durante la vigencia del presente convenio.
- La adecuada gestión de los residuos producidos (recogida selectiva de papel, cartón, plásticos, pilas y baterías, etc.)
- Priorizar la compra de bienes, productos y materias primas que incorporen criterios de ecodiseño, eficiencia y que favorezcan la reutilización y el reciclaje.
- Adoptar iniciativas de movilidad sostenible, con el compromiso de realizar un Plan de Movilidad sostenible.
- Evitar el consumo de materiales de limpieza que contengan sustancias tóxicas.
- Todas las acciones de mejora en las instalaciones y edificios que se consideren criterios ambientales y de eficiencia, lo que se plasmará en un Plan de Acción de Ahorro y Eficiencia Energética.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

El artículo 6 sobre «Garantía ad Personam» operará para el personal laboral con contrato indefinido a 31.12.96 con las siguientes características:

A. Antigüedad de las personas con contrato indefinido a 31.12.96: está relacionada con días adicionales de permiso retribuido. A cada trienio corresponderán dos días hasta un tope de cuatro trienios.

B. Situaciones económicas: Se reconocerán las que documentalmente están recogidas entre las personas afectadas y la Dirección del Sindicato. Se recogerá en nómina en concepto de «complemento personal»

Segunda

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Compensación económica de los días de antigüedad: por elección personal e individual del trabajador o trabajadora que a la firma del convenio disponga de días de disfrute por antigüedad o genere en el futuro derecho a los mismos, de acuerdo con la disposición transitoria primera B podrá convertirlos en retribución económica con la limitación de que dicha opción no podrá hacerse de dos de los días de antigüedad, disponiéndose de los restantes, o en caso contrario seguirá disfrutándolos como hasta ahora, si bien una vez se hubiera efectuado la opción por la compensación económica esta será irreversible.

Así mismo podrán optar con los mismos criterios que en el párrafo anterior los contemplados en la disposición transitoria segunda.

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

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

Ejemplo:

A	B
SALARIO BRUTO ANUAL = A 360	SALARIO BRUTO ANUAL = B 225

$A + B / 2 = \text{SALARIO DÍA}$

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

Segunda

Todos los trabajadores y trabajadoras que estén fijos en plantilla y no tengan derecho a disfrute de días por antigüedad previstos en las disposiciones transitorias tendrán anualmente cuatro días de libre disposición retribuidos siempre que alcancen un trienio, que computaran como tiempo efectivo de trabajo. Igualmente tendrán dicho derecho las personas que habiendo sido transformado su contrato en fijo acrediten tres años de prestación ininterrumpida de servicios en donde se computará el tiempo en el que estuvieron contratados como eventuales.

Las personas con contratos de relevo o de interinidad también tendrán derecho a lo previsto en el apartado anterior.

Estos días no serán acumulables a los trabajadores y trabajadoras afectados por la disposición transitoria primera apartado A ni a la disposición transitoria segunda, si bien en este último caso podrán acumularlos (tanto si se disfrutaban como si se compensan económicamente) hasta disponer conjuntamente de un máximo de cuatro días.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar un día de permiso debiéndose acordar la forma de recuperar el tiempo solicitado. Para tener derecho a esta situación deberán llevar como mínimo seis meses ininterrumpidos, no considerándose tiempo a estos efectos contratos anteriores.

Tercera. Acuerdo de implantación de un sistema carrera y desarrollo profesional en la CS CCOO PV

El convenio colectivo 2018/2021 de la CS CCOO PV incorpora una clasificación profesional adaptada a una configuración en grupos profesionales y áreas funcionales. Este sistema permite abordar el desarrollo de un mecanismo de progresión de la cualificación profesional que contemple una mejora en conocimientos, productividad, profesionalidad y en su caso retribución.

La naturaleza universal de la que se quiere dotar a este sistema de carrera y desarrollo profesional garantiza el acceso voluntario al mismo. A partir de ahí se establecerá un nivel de acceso y cuatro niveles de progresión que se irán consolidando en función de la valoración de objetivos individuales y/o colectivos que se fijarán en las áreas de evaluación de cada uno de ellos. A efectos de valoración de los méritos necesarios para la progresión a los diferentes grados, la profesionalidad, la iniciativa, la formación, la docencia y la participación sindical serán las áreas de evaluación que se tendrán en cuenta.

Siendo consciente las partes firmantes del convenio colectivo de la necesidad de disponer de un tiempo suficiente para determinar con objetividad y precisión los méritos a valorar, las áreas de evaluación en cada uno de los grados, los objetivos a cubrir para garantizar la progresión de nivel, las incidencias laborales y su repercusión en la carrera profesional, los métodos de comunicación, el sistema de retribución, etc.

ACUERDAN

1. Implantar un sistema de carrera profesional que tendrá fecha de inicio a todos los efectos el 1 enero 2020.
2. El sistema de carrera profesional garantiza un grado de acceso y cuatro grados de progresión. Estos grados no tendrá por qué resultar homogéneos para cada uno de los grupos profesionales, ni en grados ni en criterios de consolidación
3. La comisión de empleo, clasificación y formación (art 10 convenio colectivo) será la encargada de desarrollar el sistema de Carrera Profesional.
4. Fijar como plazo máximo de trabajo el 31 diciembre de 2020. De no alcanzarse un acuerdo las partes aceptan someter su resolución al TAL de la Comunidad Valenciana.
5. El sistema de carrera profesional distinguirá dos mecanismos de retribución en función del grupo profesional al que se aplique:
 - a. Grupo profesional I, II y III. La retribución será mediante un complemento salarial de carrera, de cómputo anual y devengo mensual.
 - b. Grupo profesional IV.

La retribución será mediante la garantía de un curso de formación especializada promovido desde la CS CCOO PV, se producirá mediante la garantía de formación adicional especializada dentro del año inmediato siguiente al de adquisición del grado correspondiente. Quedará pendiente su desarrollo según valor aproximado a la cuantía percibida por el resto de grupos.

6. Todo el personal con relación laboral (no suspendida ni en excedencia) a la fecha de la firma del presente convenio

colectivo será encuadrado en el grado de acceso si dispone de al menos un año de antigüedad en la CS CCOO PV. En caso contrario a partir del cumplimiento de este. Este grado de acceso no llevará consigo retribución alguna.

A falta de las conclusiones del trabajo de desarrollo que llevará a término la comisión de trabajo determinada en el punto 3º, se garantiza que:

a. El tiempo de permanencia mínimo en al grado de acceso para ser evaluado y encuadrado en el grado 1, será de 5 años.

b. Para el personal con relación laboral abierta (no suspendida ni en excedencia) a la fecha de firma del presente convenio, los requisitos de acceso al grado I, serán:

1. Un tiempo de permanencia en el grado de acceso de 5 años, siendo computable a tal efecto la antigüedad en CC.OO a la fecha de la firma del convenio colectivo. (60 %)

2. La profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, siendo computable la habilidad en el puesto de trabajo (20 %) y la asistencia a la formación programada por la dirección (20 %), que será de al menos de dos cursos, de una jornada cada uno, durante los años 2019 y 2020. En caso de que no se programe formación se dará por superada.

3. El % de méritos requerido para la consolidación del grado 1 será del 75 %.

c. Para el personal contratado con posterioridad a la firma del presente convenio, le serán de aplicación las condiciones y requisitos que establezca la comisión de trabajo para el acceso al nivel (grado) I

7. La Áreas de Evaluación del desempeño de la actividad laboral serán:

a. La profesionalidad en el cumplimiento de las tareas, que se evaluará en base a capacidades, conocimientos, habilidades, competencia y desempeño en el puesto de trabajo.

b. La iniciativa en la mejora de los procesos de trabajo, que se evaluará mediante la participación voluntaria en las iniciativas que se planteen.

c. La Formación, que se evaluará por la formación recibida que tenga relación con las funciones realizadas en el puesto de trabajo.

d. La Transferencia de Conocimientos, que se evaluará con la docencia de la formación relacionada con las funciones ejercidas.

8. La retribución derivada de la aplicación de la carrera profesional se encuadrará como Complemento de Carrera Profesional que se actualizará en el ejercicio de consolidación final del grado y de conformidad con las reglas que el convenio colectivo de aplicación establezca.

9. Su importe para el grado 1 en cómputo anual será el siguiente:

a. Grado 1: 1.000 € .

10. Transitoriamente se establece una fase de implantación progresiva en 4 años del complemento de Carrera Profesional en su grado 1, que se iniciará el 1 de enero del 2022 y que seguirá el siguiente desarrollo:

Año 2022: 25 % del total.

Año 2023: 50 % del total.

Año 2024: 75 % del total.

Año 2025: 100 % del total

TABLAS SALARIALES

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)