

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
 Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
 Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
 Convenios Colectivos -VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre convenio colectivo de trabajo de la empresa Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Código n.º 4601982. Libro: 2/172. VP/gg.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de la provincia de Valencia, suscrito el 27 de marzo de 2002 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y las secciones sindicales de U.G.T., C.C.OO., S.P.E.I.S., A.C.B. y S.I. (no firman los representantes de la sección sindical de C.G.T.), que fue presentado en este Organismo con fecha 4 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.—Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a quince de abril de dos mil dos.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA. AÑOS 2000-2001.

INDICE:

- ART. 1. AMBITO TERRITORIAL.
- ART. 2. AMBITO PERSONAL.
- ART. 3. AMBITO TEMPORAL.
- ART. 4. DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO.
- ART. 5. VINCULACION A LA TOTALIDAD.
- ART. 6. EXCLUSION DE OTROS CONVENIOS.
- ART. 7. COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.
- ART. 8. ORGANIZACION DEL TRABAJO.
- ART. 9. PLANTILLAS Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.
- ART. 10. SELECCION, CONTRATACION Y PROMOCION DEL PERSONAL.
- ART. 11. CONTRATACION TEMPORAL.
- ART. 12. PROVISION DE VACANTES.
- ART. 13. COMISION PARITARIA DE PERSONA.
- ART. 14. FORMACION PROFESIONAL.
- ART. 15. JORNADA DE TRABAJO Y DURACION DE LA MISMA.
- ART. 16. INTERRUPCION DE JORNADA.
- ART. 17. CALENDARIO LABORAL.
- ART. 18. JORNADA EXTRALABORAL.
- ART. 19. COMPUTO DE JORNADA.
- ART. 20. PERMISOS Y LICENCIAS.
- ART. 21. REGULACION DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.
- ART. 22. VACACIONES. (Decreto 34/99).
- ART. 23. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.
- ART. 24. EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO.
- ART. 25. LACTANCIA.
- ART. 26. EXCEDENCIA FORZOSA.
- ART. 27. TRASLADOS Y CAMBIOS DE DESTINO.
- ART. 28. MOVILIDAD A INSTANCIA DEL TRABAJADOR.
- ART. 29. ADSCRIPCION TEMPORAL.
- ART. 30. JUBILACION.
- ART. 31. FALTAS Y SANCIONES.
- ART. 32. CLASIFICACION DE LAS FALTAS.
- ART. 33. FALTAS LEVES.
- ART. 34. FALTAS GRAVES.

- ART. 35. FALTAS MUY GRAVES.
- ART. 36. ABUSO DE AUTORIDAD.
- ART. 37. SOBRE ACOSO SEXUAL.
- ART. 38. SANCIONES.
- ART. 39. INVALIDACION Y CANCELACION DE NOTAS DESFAVORABLES.
- ART. 40. RECLAMACIONES.
- ART. 41. ORGANOS DE REPRESENTACION.
- ART. 42. FACULTADES DEL COMITE EMPRESA.
- ART. 43. LOCALES Y MEDIOS.
- ART. 44. HORAS SINDICALES.
- ART. 45. REGIMEN RETRIBUTIVO.
- ART. 46. ASISTENCIA A LA ASAMBLEA.
- ART. 47. PERMUTACIONES DE TURNOS.
- ART. 48. ANTICIPOS Y PRESTAMOS.
- ART. 49. AYUDAS ECONOMICAS.
- ART. 50. REGIMEN ASISTENCIAL Y RESPONSABILIDAD CIVIL.
- ART. 51. CAPACIDAD DISMINUIDA.
- ART. 52. ASISTENCIA SOCIAL.
- ART. 53. ASISTENCIA SANITARIA.
- ART. 54. ASISTENCIA JURIDICA.
- ART. 55. VESTUARIO.
- ART. 56. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.
- ART. 57. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.
- ART. 58. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
- ART. 59. COMITE INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD.
- DISPOSICIONES ADICIONALES.
- DISPOSICIONES TRANSITORIAS.
- DISPOSICIONES FINALES.
- ANEXO I. TABLAS SALARIALES.
- ANEXO II. TABLAS VESTUARIO.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores con vínculo jurídico laboral con el Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Valencia.

ART. 1. AMBITO TERRITORIAL.

Se aplicará el presente Convenio en todos los Centros de trabajo existentes en la Provincia de Valencia donde el Consorcio desarrolla o pueda desarrollar total o parcialmente en el futuro sus actividades.

ART. 2. AMBITO PERSONAL.

La aplicación de las condiciones laborales que se pactan, afectará a todo el personal del Consorcio que desarrolle su actividad laboral en el mismo excepto a:

1. Quienes ejerzan funciones de Dirección. Se considerarán incluidos en este apartado el Director de Recursos Humanos, el Secretario Particular de la Presidencia, Jefe de los Servicios de Operaciones, Jefe de Formación y Prevención, Jefe de Sección Operaciones, Secretario General del Consorcio e Interventor.
2. Quienes en casos especiales, por encargo del Consorcio y con carácter transitorio, atiendan necesidades específicas de índole técnica.
3. Quienes rijan su relación con el Consorcio mediante contratos de alta dirección.
4. Quienes rijan su relación laboral en comisión de servicio o sean contratados temporales eventuales sin plaza en propiedad, se les aplicará el Convenio Colectivo con exclusión expresa de los artículos que por el ámbito temporal de su contratación no puedan o deban aconsejarse aplicar.

ART. 3. AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2000.

La finalización del presente Convenio será efectiva a partir del 31 de diciembre de 2001.

ART. 4. DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2001, no obstante, se prorrogará como derecho positivo en tanto no se sustituya por otro Convenio Colectivo. Con revisión de las retribuciones conforme a lo que se establezca en las correspondientes Leyes Presupuestarias Generales del Estado.

ART. 5. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. En el supuesto de que por la autoridad jurisdiccional competente se declarase la nulidad o inaplicabilidad de alguna de las cláusulas contenidas en el presente Acuerdo, quedará sin efecto la totalidad del mismo, de manera automática, aun cuando judicialmente no se declarase la nulidad de la totalidad del convenio, debiéndose proceder a su nueva negociación global.

ART. 6. EXCLUSIÓN DE OTROS CONVENIOS.

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes del Consorcio y los de su Personal.

ART. 7. COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

Las condiciones pactadas, estimadas en su conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

ART. 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo en los Centros de Trabajo del Consorcio, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es competencia de la Dirección del Consorcio o Jefatura de los mismos bajo la dependencia última de la Presidencia del Consorcio como Jefatura Superior de personal, con la participación de los representantes legítimos de los trabajadores y reconocida en la legislación vigente.

ART. 9. PLANTILLAS Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se entiende por plantilla del Consorcio al conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines del mismo.

La plantilla del personal del Consorcio se estructura sobre la relación de puestos de trabajo en el que se ordenarán todos y cada uno de ellos por centro o departamento y en los que se señalará al menos la denominación y características esenciales, grupos y categorías que pueden acceder al mismo, retribuciones básicas y complementarias que le corresponden y sistema de provisión y formación específica necesaria para su desempeño. Igualmente se asignará a cada puesto un número de identificación y se indicará la persona que lo ocupa o bien si éste se encontrara vacante.

Con carácter anual (antes del 31 de diciembre) se actualizará esta relación de puestos, que comprenderá la totalidad de los mismos, procediéndose a convocar a los sindicatos representativos con la finalidad de revisar y negociar el número de efectivos, las plazas vacantes o de nueva creación, el plan anual de provisión y promoción, y el número de ellos que debe ofertarse de forma pública.

Las posibles modificaciones que deban realizarse en la relación de los puestos del Consorcio después de su aprobación inicial bien en el aumento o disminución del número de puestos de trabajo, bien en el cambio de distribución por centros, o bien la modificación de sus características, requerirán la participación previa de los representantes de los trabajadores.

ART. 10. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

1. El Consorcio garantizará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que deben regir en todos los procedimientos de selección y promoción del personal en las entidades públicas, carácter que ostenta el Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Valencia.

2. Las convocatorias de ascenso o promoción serán las únicas que permitirán modificar la categoría profesional de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda producirse dicha promoción o ascenso por el mero transcurso del tiempo en el desempeño de dicha categoría profesional.

3. El desempeño de funciones de superior categoría conllevará de acuerdo con la normativa vigente, el devengo de las retribuciones de la categoría desempeñada. Por otro lado, si este desempeño se prolongara más allá de seis meses, la empresa estará obligada a realizar la oportuna convocatoria para cubrir las plazas vacantes en propiedad a incluir en la oferta de empleo del siguiente ejercicio.

4. Un mismo trabajador no podrá desempeñar funciones de distinta categoría por un plazo superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años. Esta adscripción provisional tendrá carácter voluntario y nunca

constituirá mérito para concursar al mismo puesto o consolidar la categoría profesional.

5. En todo contrato de nuevo ingreso se establecerá un período de prueba de quince días para el personal del grupo E; de un mes para el personal del grupo C y D, y de seis meses para el personal del grupo A y B.

6. En todos los Tribunales de selección del personal, se integrarán un representante con voz y voto designado por el Comité de Empresa, así como un representante de la Sección Sindical mayoritaria con voz y voto y un Representante de la segunda Sección Sindical más representativa con voz y voto.

ART. 11. CONTRATACIÓN TEMPORAL.

La contratación temporal de personal se realizará a través de las bolsas de trabajo, las cuales se confeccionarán mediante convocatoria pública garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. A este fin, se crearán bolsas de trabajo permanentes de las categorías de bomberos, auxiliares administrativos y operadores de comunicaciones. En todo caso, el tiempo trabajado dentro de la bolsa, no excederá de 3 años.

En aplicación de la normativa vigente se facilitará copia básica de los contratos a los sindicatos más representativos. Así mismo, previamente se les comunicarán las prórrogas y terminaciones de éstos.

ART. 12. PROVISIÓN DE VACANTES.

Se considera vacante todo puesto de trabajo no cubierto por personal definido en plantilla y que no tenga reserva por excedencia o permiso. Las vacantes que se produzcan en el Consorcio, se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

- 1.-Excedentes forzosos y voluntarios.
 2. Concurso de traslados entre el personal de la misma categoría de la vacante producida. Dicho concurso se regirá imprescindiblemente según las bases acordadas por la Comisión Paritaria de Personal. Este concurso se realizará anualmente siempre que existan vacantes.
 - 3.-Promoción interna entre el personal del Consorcio.
 4. Turno de convocatoria libre y pública.
- Se cubrirán las ausencias no consideradas como vacantes y previsiblemente superiores a 1 mes.

ART. 13. COMISIÓN PARITARIA DE PERSONAL.

Se constituye una Comisión Paritaria de personal compuesta por seis miembros, de los cuales la mitad son designados por la Dirección del Consorcio y la otra mitad por el Comité de Empresa.

Las funciones de esta comisión son:

- a.-Acordará las bases de selección, contratación y promoción profesional del personal.
- b.-Acordará los supuestos de movilidad de personal bien con carácter provisional o bien con carácter definitivo, voluntario o forzoso.
- c.-Acordará la resolución de conflictos en cuanto a disfrute de licencias, permisos, horarios y cualquier otro relacionado con la prestación del servicio y el cumplimiento de los derechos regulados en el Convenio.
- d.-Aquellas otras que le sean asignadas.

ART. 14. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Para facilitar la formación y promoción profesional, el Consorcio, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

Los Servicios Técnicos del Consorcio efectuarán la planificación y programación de la formación.

Se constituye una Comisión de Formación integrada por 6 miembros, de los que 3 serán nombrados por la Dirección del Consorcio y 3 por los Sindicatos, actuando como Presidente el que a tal efecto designe la Dirección. Esta Comisión entenderá acerca de la programación y el seguimiento de las actividades de formación, así como de las condiciones de asistencia.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo la formación podrá ser de los 2 tipos siguientes:

- a) PERMANENTE.-Es la formación desarrollada en los centros de trabajo, dentro del horario diario de actividades. Los objetivos de este tipo de formación serán el mantenimiento de las capacidades de actuación de nuestro personal, mediante la actualización continuada de conocimientos teóricos y de habilidades prácticas. Se impartirá por per-

sonal que tuviera la capacidad formativa, los medios y el apoyo del Departamento de Formación y los Instructores necesarios. Dentro de este tipo de formación estarán incluidos los simulacros y la formación física.

b) **RECICLAJE.** Es la formación desarrollada fuera de los horarios diarios de actividades. Los objetivos de este tipo de formación serán la ampliación y refuerzo continuados de conocimientos específicos, necesarios en cada uno de los niveles profesionales. Tendrá carácter voluntario para los trabajadores del Consorcio, siendo valorada con vistas a los procesos de promoción profesional.

ART. 15. JORNADA DE TRABAJO Y DURACION DE LA MISMA.

La jornada de trabajo comenzará a contarse y se dará por finalizada en el centro de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo para el personal operativo sujeto a cuadrante será uniforme en todos los Parques del Consorcio en régimen de 12 horas turno, excepto sábados y domingos cuya duración será de 24 horas. Para garantizar la cobertura del servicio durante los relevos del personal operativo, se establece un solapamiento horario de 5 minutos/jornada incluido en el complemento específico, que se recoge en el (anexo I) Tabla Salarial de Retribuciones.

La jornada laboral de Oficinas Centrales será de 8 a 15 horas, de lunes a viernes. Durante el ejercicio de 2000/2001 el cómputo horario anual de Oficinas Centrales se completará con la realización de 2 horas 30 minutos por semana en un día a determinar con cada negociado. Se reconoce una flexibilidad horaria a la entrada y salida de 7:30 a 8:30 horas y de 14:30 a 15:30 horas. El calendario anual para Oficinas Centrales se realizará con el acuerdo de la representación sindical.

En todo lo referido a jornada, permisos, licencias y vacaciones será de aplicación el decreto 34/99, de 9 de marzo del Gobierno Valenciano. Estableciéndose con carácter general la jornada de 37'5 horas semanales. Ello sin menoscabo del apartado siguiente.

15.1. Año 2000.

La Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio de Valencia, al objeto de superar y resolver de manera definitiva las profundas diferencias existentes en materia de permisos por asuntos propios (PATS) solicitados y no concedidos, cuadrante, anual del año 2000 del personal operativo y finalmente la compensación de las 6 horas de reducción de jornada del mes de diciembre de 1999, deciden recogerlas en este acuerdo a cuyo fin acuerdan, con el visto bueno de regularizar y dar solución a todas estas materias, teniendo en cuenta la globalidad de las contraprestaciones las demás partes intervinientes en este acuerdo:

A) Reducir, a fin de alcanzar este Acuerdo, el cuadrante anual del personal operativo de Valencia de 1.752 a 1.716 horas.

B) Establecer el derecho a disfrutar dos PATS a todo el personal Operativo de Valencia, como consecuencia de la diferencia resultante de la compensación a la que se refiere el siguiente apartado, y que disfrutará dentro del año 2001. En cualquier caso, transcurrido este año, el Consorcio de Valencia compensará económicamente y de manera automática los citados PATS que no haya podido conceder. No obstante, al personal que no hubiera disfrutado ningún PAT en el año 2000, el exceso sobre esa unidad se les descontará sobre los dos PATS que se establece en este párrafo.

C) Compensar con completa neutralización entre sí los restantes PATS solicitados y no disfrutados en el año 2000 por el personal operativo y la diferencia de las 6 horas de reducción de jornada de diciembre de 1999 del citado personal, que sólo a estos efectos transaccionales es asumida por el Consorcio de Valencia, con las horas no trabajadas a resultas de lo consignado en el apartado A).

D) Dentro del mes siguiente a la firma de este Convenio, se regularizarán las cantidades descontadas con motivo de los Subíndices y de Productividad de 1999-2000.

A todos los efectos, y en base a lo acordado en los párrafos anteriores, y al resto de contraprestaciones del año 2000 recogidas en este Acuerdo, las partes consideran el ejercicio 2000, en materia de jornada y PATS incluidas las reclamaciones por la reducción de la jornada de 6 horas del mes de diciembre de 1999, sin que quede nada pendiente, de reclamar al respecto comprometiéndose las partes a retirar las reclamaciones judiciales presentadas hasta la fecha sobre estas materias. Por tanto, no cabrá posibilidad alguna de ulterior reclamación al respecto, zanjándose definitivamente estas materias en los presentes términos.

15.2. Año 2001.

El cómputo de la Jornada Anual del Personal será el resultante de aplicar los cálculos establecidos por el Gobierno Valenciano según el Decreto

34/99, de 9 de marzo, por lo que la jornada semanal queda establecida con carácter general en 37'5 horas, y al año en 1.637'5 o 1592'5 horas efectivas, descontados los permisos por asuntos propios.

No obstante, durante el año 2001, el cuadrante horario anual que debe realizar obligatoriamente todo el personal operativo ascenderá a 1.752 horas al año, lo que supone, por tanto un incremento o exceso de jornada de 114'5 horas.

Como compensación del citado exceso de cuadrante del personal operativo, 32,5 horas se consideran abonadas por este concepto dentro del complemento específico, y por importe de 57.000 Ptas. (342,58 euros) año; acordando las partes incorporar por las 82 horas restantes y dentro del complemento de productividad la cantidad de 144.000 Ptas. (865,46 euros) año en concepto de exceso de jornada; que se retribuirá en dos pagas anuales de 72000 Ptas. (432,73 euros) cada una, pagaderas en los meses de julio y noviembre.

Ello sin perjuicio de lo expuesto en el Art. 18.

ART. 16. INTERRUPCION DE JORNADA.

Para todo el personal no sujeto a cuadrante se establece una pausa de 30 minutos diarios, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

ART. 17. CALENDARIO LABORAL.

El calendario anual para todo el personal operativo, a realizar por la dirección del Consorcio, con la participación de la representación sindical, recogerá los turnos de trabajo así como los periodos vacacionales referentes al año en curso. El trabajador conocerá al menos 30 días antes de su entrada en vigor el referido calendario. Será voluntad de la Dirección asegurar la estabilidad del personal en el turno, garantizando la secuencia de rotación del cuadrante.

Para todo el personal, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. En los años que coincidan con día no laboral, los trabajadores no sujetos a turnos tendrán derecho al disfrute de un día a libre disposición por cada uno de ellos. A efectos retributivos se contemplará el excedente horario para años bisiestos.

ART. 18. JORNADA EXTRALABORAL.

Dada la índole de servicio público al Consorcio encomendado, será obligatorio para todo su personal, la realización de horas por encima de su jornada laboral diaria cuando se planteen situaciones que no admitan demora, siempre que se trate de evitar o remediar accidentes, siniestros, incendios o situaciones de emergencia.

ART. 19. COMPUTO DE JORNADA.

Tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral ordinaria, las cuales se abonarán a precio de hora extraordinaria en el anexo I. No obstante, el trabajador podrá optar por la compensación en tiempo libre de las mencionadas horas a razón de 1'45 por hora realizada, pudiéndose acumular éstas hasta completar una jornada de trabajo para su compensación.

ART. 20. PERMISOS Y LICENCIAS.

(Decreto 34/99) cualquier modificación de dicho decreto será de aplicación al presente artículo.)

Se establece el siguiente régimen de permisos retribuidos y licencias:

1. Permisos:

1.1. Quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que pueden acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de los parientes siguientes: padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos; si el lugar de la celebración superara la distancia de 375 Km., computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

1.2. Tres días hábiles, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos o por acogimiento familiar de niños, o cinco días hábiles si ocurriera a más de 100 Km. de distancia de la localidad de residencia.

Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.

En el supuesto de parto la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo sólo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo acreditado para su salud.

En el supuesto de acogimiento familiar o de adopción de un menor de 9 meses, el personal tendrá derecho a un permiso de 16 semanas contadas, a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración de 6 semanas. En el caso de que ambos padres trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, ejercitando el otro el derecho previsto en el punto 1.2., primer párrafo, de este mismo artículo.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

1.3. Por muerte o enfermedad grave de un familiar:

Si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 4 días, y 6 días si ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal.

Si es familiar de segundo grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 días si ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal.

Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante. Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliar de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Los permisos previstos en el presente punto, serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

A estos efectos, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

1.4. Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

1.5. Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

1.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal; así como de diputada o de diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

1.7. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

1.8. El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

1.9. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

1.10. El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunidad Valenciana, según se dispone a continuación:

a) El día 18 de marzo, el personal del Consorcio Provincial de Valencia cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Valencia o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren fiestas de fallas.

b) El día 23 de junio, el personal del Consorcio Provincial de Valencia cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Alicante o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren las fiestas de San Juan.

c) El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, el personal del Consorcio Provincial de Valencia cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Castellón, o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren dichas fiestas.

En aquellos municipios donde existan centros de trabajo del Consorcio Provincial de Valencia que no se acojan a las semanas de fiestas anteriormente establecidas, será competencia del órgano competente de cada Consorcio Provincial u organismo autónomo, establecer la fecha de iniciación y finalización de la semana de fiestas locales, a efectos de aplicación del horario especial previsto en el artículo 4.6 (se exceptúa del horario general las respectivas semanas de fiestas de cada uno de los municipios de la comunidad autónoma, en las que regirá el horario de 9 a 14 horas) del presente decreto. Asimismo deberán determinar el día de dicha semana en que se estará exento de la asistencia al trabajo.

1.11. Asimismo se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

2. Licencias:

2.1. Licencias retribuidas:

a) Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. La administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración.

b) Podrán concederse por el órgano competente del Consorcio Provincial, hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio.

c) Licencia por estudios: Por el órgano que tenga atribuida la competencia en materia de formación podrá concederse al personal fijo del Consorcio Provincial de Valencia, previo informe favorable del órgano competente del Consorcio Provincial, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas. La elección de la materia por parte de la interesada o interesado, deberá ser aceptada por el órgano que la conceda, y ser de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público. El curso deberá ser homologado previamente por el

Instituto Valenciano de Administración Pública, previo informe de la Comisión de Formación del Consorcio Provincial de Valencia.

Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

2.2. Licencias sin retribución:

a) Podrán concederse previo informe del órgano competente del Consorcio Provincial sin que el período máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

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

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

b) Podrán concederse por la Dirección del Consorcio Provincial de Valencia, licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos y licencias establecidos en este artículo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

ART. 21.-REGULACION DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.

Se equiparán los derechos de las parejas convivientes con el matrimonio legal, previa justificación de certificado de convivencia.

Los permisos se computarán a todos los efectos por días naturales y a partir del hecho que los origina.

Los sábados y domingos que se soliciten serán de 12 horas, salvo en los casos de nacimiento, enfermedad o fallecimiento, que serán de 24 horas.

Estos Permisos y Licencias se solicitarán con una antelación mínima de 48 horas, constituyendo la solicitud derecho positivo para el trabajador en ausencia de resolución.

Los permisos por Asuntos Propios (PATS) y de compensación por horas extraordinarias (PHS) se disfrutarán conforme a las normas siguientes:

PATS:

Como mínimo se disfrutarán 12 de las 48 horas en el turno de noche.

Al menos se disfrutará 1 PAT como mínimo en cada trimestre. De lo contrario se perderá el derecho.

Si por necesidades del servicio no se pudieran disfrutar, la empresa se compromete a facilitarlos en el siguiente trimestre.

PHES:

Las horas que genere el trabajador por este concepto se disfrutarán:

Al menos el 50% en turno de noche.

Si el trabajador no las solicitara en el plazo de los 3 meses siguientes al momento en que se ocasionaron, perderá el derecho a su compensación.

Si por necesidades del servicio no se pudieran compensar, la empresa se compromete a facilitarlas en el siguiente trimestre.

En cualquier caso, transcurrido el año 2001, el Consorcio de Valencia compensará económicamente, y de manera automática, los citados PATS que no haya podido conceder.

ART. 22. VACACIONES (DECRETO 34/99).

Vacaciones anuales.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuidas o de treinta días naturales si se toman fraccionadas. En este último caso podrán disfrutarse en períodos, sin que ninguno sea inferior a siete días. La suma total de los períodos será de treinta días naturales.

En el caso de que el servicio prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

2. Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien preferentemente en el período de junio a septiembre.

3. El órgano competente del Consorcio Provincial u organismo autónomo, previa negociación con los representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de permisos que resulten adecuados, a propuesta razonada de la jefa o del jefe de la unidad administrativa de que se trate, en aquellos servicios que por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial.

4. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival, elevará, antes del 1 de mayo, al responsable de su unidad administrativa una comunicación formal en la que expresará su opción personal al período de vacaciones anuales. El resto del personal deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio. Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá con quince días de antelación a la fecha de inicio prevista, sobre el período de vacaciones anuales de cada empleada y empleado público a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad. En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Consorcio Provincial de Valencia desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente de cada Consorcio Provincial u organismo autónomo, tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

En caso de denegación por la administración del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

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

6. El personal tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.

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

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.

d) Al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones si se toman continuadas en un mes de treinta días por decisión de la administración.

e) Los trabajadores sujetos a cuadrante tendrán derecho a disfrutarlas en dos períodos de quince días a los que se adicionará una de las semanas libres compensatorias. Uno de los períodos más la semana libre se disfrutará entre el 5 de junio y el 25 de septiembre.

7. El personal interino y el personal contratado laboral temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cesase antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

ART. 23. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

En materia de excedencias, a partir del 2000 se concederán por un período comprendido entre 6 meses y 3 años con reserva de plaza y destino a todos aquellos trabajadores que tengan la condición de fijos en la plantilla del Consorcio, y lo soliciten con al menos 30 días de antelación a la fecha del comienzo de la misma. El reingreso se producirá automáticamente siempre que el excedente lo solicite por escrito al Consorcio, en idéntico plazo. En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 24. EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO.

1. El nacimiento de un hijo da al padre y a la madre el derecho opcional de solicitar excedencia voluntaria por un período de hasta 3 años a contar desde la fecha de nacimiento de aquél, para atender a su cuidado, pudiendo ejercitarlo sólo uno de ellos cuando ambos trabajen en el Consorcio.

Quien se encuentre en esta situación, podrá solicitar el reingreso obteniendo la reincorporación inmediata en el mismo centro de trabajo y categoría profesional en que causó la excedencia.

2. Los sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

ART. 25. LACTANCIA.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, período que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Protección a la mujer embarazada:

1.-La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. En ningún caso, durante el embarazo se realizarán servicios en lugares de intervención.

2.-La trabajadora embarazada con jornada laboral sujeta a cuadrante, tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto cuando por causa de su horario no pueda acudir a dicha preparación.

3.-La trabajadora embarazada tendrá prioridad en elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

ART. 26. EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia forzosa dará derecho al reingreso automático una vez que termine la causa que la motivó y al cómputo de la antigüedad mientras dure. Será concedida como consecuencia de la designación del trabajador fijo para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de un cargo sindical de ámbito provincial o superior.

En los casos de excedencia forzosa, la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo deberá efectuarse antes de los 30 días siguientes a aquel en que cesó la causa que hubiere motivado la excedencia forzosa.

ART. 27. TRASLADOS Y CAMBIOS DE DESTINO.

Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija el cambio de residencia del trabajador afectado. Los traslados pueden ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el que se produce a iniciativa y solicitud del trabajador. El traslado forzoso es el que se produce por iniciativa y decisión del Consorcio.

Se considera cambio de destino aquél que supone movilidad del trabajador a otro centro de trabajo próximo que no exija obligatoriamente cambio de residencia.

En el supuesto de que el traslado tuviera carácter forzoso, éste se realizará de entre el personal más próximo al nuevo destino y en orden inverso de antigüedad. El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo. La compensación

económica a que se hace referencia, se establecerá con acuerdo del Comité de Empresa.

Si la movilidad se aplica como consecuencia de la amortización de un puesto de trabajo y la necesidad de adscribirlo a uno nuevo con carácter definitivo, se aplicará lo previsto en el párrafo anterior para los traslados forzosos.

En los supuestos en que la movilidad forzosa comportara cambio de centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho de preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo de su misma categoría en su anterior centro.

ART. 28. MOVILIDAD A INSTANCIA DEL TRABAJADOR.

El personal de la plantilla de la misma categoría profesional podrá permutar entre sí sus destinos respectivos si las necesidades del servicio lo permiten y no existen perjuicios a terceros. Todo ello a criterio razonado de la Dirección del Consorcio, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas, debiendo permanecer en el nuevo puesto un año como mínimo. En el momento que se produzcan estas permutas se notificará a la Comisión Paritaria de Personal.

ART. 29. ADSCRIPCION TEMPORAL.

El Consorcio podrá disponer la adscripción temporal a cuyo fin podrá ordenar al personal su desplazamiento temporal, hasta el límite de 6 meses al puesto de trabajo en lugar o Centro de Trabajo distinto de aquel al que se encuentra adscrito con carácter permanente, cuando existan razones técnicas y organizativas, que deberá explicitar documentalmente a la Comisión Paritaria de Personal.

En el supuesto de apertura de los Parques Voluntarios, el plazo de adscripción temporal se ampliará a un máximo de 1 año.

Cuando el lugar o Centro de Trabajo a que haya de desplazarse el trabajador por orden expresa del Consorcio se encuentre situado en localidad o población distinta de aquella en que se encuentra adscrito con carácter permanente, se estará a lo establecido en el Art. 27 como compensación económica.

ART. 30. JUBILACION.

Se establece un Plan de Pensiones-Jubilación para todos los trabajadores del Consorcio Provincial que complementará la pensión de jubilación de la S. Social como mejora colectiva.

En todos los presupuestos anuales se consignará una partida presupuestaria que garantice la continuidad de esta mejora colectiva, con la previsión en dicha cantidad del incremento de precios al consumo para dicho ejercicio. Para el ejercicio 2000 y 2001, esta cantidad será de 25.697.100 y 26.211.000 pesetas respectivamente.

La Comisión Paritaria del Plan de Pensiones-Jubilación, compuesta por 3 miembros de la Dirección y 3 miembros de la parte social, designados por el Comité de Empresa, entenderá de todos los conflictos existentes.

Los trabajadores podrán pasar voluntariamente a situación asimilada a la jubilación a los 60 años percibiendo sus retribuciones básicas como si de jubilación forzosa se tratase y establecida a los 65 años.

ART. 31. FALTAS Y SANCIONES.

De las faltas y sanciones los trabajadores podrán ser sancionados por la Presidencia del Consorcio como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones que se establece en este capítulo.

ART. 32. CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

Las faltas laborales, susceptibles de sanción de esta misma índole, se clasifican atendiendo su importancia, trascendencia o malicia en leves, graves y muy graves.

ART. 33. FALTAS LEVES.

Se consideran como tales:

1. El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el Servicio.
2. Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
3. No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
4. No notificar con carácter previo o en su caso dentro de las 24 horas siguientes la justificación de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada, siempre que sea por breve tiempo. Si como consecuencia de dichas actitudes se causara perjuicio de alguna consideración al Consorcio o compañeros de trabajo o fuera causa de accidente

o deterioro de los medios de la Empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos y la responsabilidad en la estructura orgánica de la empresa.

6. El descuido o desidia en el mantenimiento o cuidado del material o vestuario.
7. El descuido o negligencia en el desempeño de su trabajo.
8. No atender los requerimientos con la corrección o diligencia debidas, provenientes del mando correspondiente.
9. Hacer manifestaciones subjetivas con trascendencia pública dentro de la jornada laboral, con los medios de la empresa y sin la debida autorización.
10. No comunicar al Consorcio los cambios de residencia o de domicilio.
11. La incorrección en el trato con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que de ella no se deriven perjuicios.
12. Las protestas incorrectas.
13. La incorrección en el uso del uniforme.
14. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de Baja y Alta en situación de I.L.T. y Accidente Laboral. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten los partes 6 días después de la fecha de baja o alta sin que existiese fuerza mayor que la justifique.

ART. 34. FALTAS GRAVES.

Se consideran como tales:

1. Seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
3. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos relativos a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Consorcio o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. Simular presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para el material, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada o resolución de asuntos propios.
8. El empleo para usos propios y con afán de lucro de herramientas, medios o servicios del Consorcio con costes a su cargo.
9. La desconsideración para con los superiores o autoridades y subordinados en su relación con el Servicio.
10. Negarse, obstaculizar o eludir la prestación de servicios cuando sean requeridos por la superioridad, por imponerle necesidades de inaplazable cumplimiento, dentro de la jornada laboral.
11. De la aplicación de la observancia del actual régimen ordenador es responsable el mando, considerándose como grave su inhibición y muy grave, si es reiterada.
12. Usar el vestuario facilitado por el Consorcio fuera de la jornada laboral para trabajos distintos a la profesión de bombero.
13. Solicitar un permiso alegando causas falsas o inexistentes.
14. Proporcionar al Consorcio, conscientemente, información inexacta cuando se haya solicitado por razón del Servicio.
15. La permanencia en el centro de trabajo una vez completada la jornada máxima legal, siempre que se perjudiquen las actividades normales del Servicio, a juicio del mando correspondiente con independencia del artículo regulador de las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. El trabajador podrá acceder y hacer uso de las instalaciones de su centro de trabajo fuera de la jornada de trabajo ordinaria, atendiendo a la preferencia y desempeño del trabajo del personal de servicio.
16. La reiteración o reincidencia en faltas leves.
17. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de Baja y Alta en situación de I.L.T. y Accidente Laboral. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten los partes 10 días después de la fecha de baja o alta sin que existiese fuerza mayor que la justifique.

ART. 35. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran como tales:

1. Ocho o más faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
2. No asistir al trabajo 5 días o más durante el período de un mes, sin causa que la justifique.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como al Consorcio.
4. La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que existe esta falta cuando un trabajador en situación de «baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.
5. La embriaguez durante el trabajo, así como situaciones anormales derivadas de prácticas de drogadicción.
6. La vulneración de lo prevenido en el artículo correspondiente a incompatibilidades.
7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los compañeros y subordinados, así como a los Jefes o los familiares.
8. Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
10. La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
11. Originar riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
12. La emisión, a sabiendas o por negligencia, de informes manifiestamente deformados, injustificados o faltos de veracidad.
13. La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves de las normas de seguridad e higiene.
14. Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
15. La reiteración o reincidencia de faltas graves.
16. El retraso injustificado en la presentación de los correspondientes partes de Baja y Alta en situación de I.L.T. y Accidente Laboral. Se entenderá que existe retraso injustificado cuando se presenten los partes 15 días después de la fecha de baja o alta sin que existiese fuerza mayor que la justifique.
17. El abuso de autoridad.

ART. 36. ABUSO DE AUTORIDAD.

Se considerará abuso de autoridad los casos en los que existe una utilización anormal o impuesta del personal del Consorcio en beneficio propio o partidista, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la integridad personal del trabajador o su dignidad.

El trabajador afectado lo pondrá por escrito, en conocimiento del Jefe inmediato de aquél de quien se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la unidad orgánica competente, en un plazo máximo de 10 días, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

ART. 37. SOBRE ACOSO SEXUAL.

1. Las/os trabajadoras/es tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo por parte de compañeros o compañeras y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Las/os trabajadoras/es afectadas/os por esta situación tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

ART. 38. SANCIONES.

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación temporal por plazo no superior a un año para pasar a categoría o grado superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

- b) Inhabilitación temporal por plazo superior a un año para pasar a categoría o grado superior.
- c) Pérdida temporal de la categoría profesional.
- d) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- e) Separación definitiva del Servicio o despido.

ART. 39. INVALIDACION Y CANCELACION DE NOTAS DESFAVORABLES.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

La invalidación de notas desfavorables se llevará a término cuando haya transcurrido un plazo mínimo de tres, seis o doce meses desde la fecha del cumplimiento de la sanción, según que ésta corresponda a falta leve, grave o muy grave y será notificado al trabajador.

En cualquier caso, el trabajador podrá solicitar certificación de la situación en que se encuentre su expediente personal.

ART. 40. RECLAMACIONES.

Excepción hecha de lo dispuesto en materia de Salud Laboral y la competencia y facultades que corresponden a los representantes de los trabajadores, siempre que algún empleado o trabajador tenga necesidad de presentar alguna reclamación de índole personal sobre cualquier aspecto de su condición laboral, deberá formularla por escrito y presentarla al Jefe de Parque, Sección o Servicio o dependencia en que trabaje, quien en el momento entregará al interesado justificante acreditativo de la recepción. O bien presentarla por registro de entrada.

ART. 41. ORGANOS DE REPRESENTACION.

Son órganos de representación, además de los que se establecen en la L.O.L.S.:

1. Los Comités de Empresa.
2. Los delegados de Prevención en los términos establecidos por la normativa específica con su servicio correspondiente y el comité de Salud Laboral

ART. 42. FACULTADES DEL COMITE DE EMPRESA.

Las facultades que tendrá el Comité de Empresa son:

1. Tendrán capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
2. Se les consultará las bases de los concursos oposiciones antes de su aprobación.
3. Dispondrá de capacidad de estudios, propuesta, audiencia, negociación y acuerdo de la posible variación de la jornada y horario.
4. Conocerá de conflictos que teniendo entidad y alcance general, se susciten a los fines de audiencia, estudio y propuesta de soluciones.
5. Adoptará las decisiones que legalmente correspondan cuando conozca cualquier posible incumplimiento del Convenio, teniendo en este caso capacidad de inquirimiento y propuesta ante el Consorcio.
6. Deberá ser informado sobre las tasas de absentismo y causas presentadas cada 6 meses.
7. Participará en el Comité de Salud laboral del Consorcio con las atribuciones establecidas en la legalidad vigente.
8. Será informado sobre la marcha, trayectoria y planes del Consorcio que afecten a cuestiones de interés directo del personal, con arreglo a la Legislación.
9. Se le comunicará las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas al personal y se le concederá la intervención regulada por la Ley y en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

ART. 43. LOCALES Y MEDIOS.

El Consorcio pondrá a disposición del Comité de Empresa en los centros de trabajo un lugar adecuado para el desempeño de sus funciones. Igualmente se pondrá a disposición de los mismos el correspondiente «Tablón de Anuncios» en sitio visible y de fácil acceso del personal, para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de los mismos.

Se dotará de locales y medios adecuados a los sindicatos más representativos en las Oficinas Centrales del Consorcio.

ART. 44. HORAS SINDICALES.

Cada Central Sindical podrá acumular las horas que legalmente ostenten el conjunto de sus Delegados Sindicales y Representantes legales de los trabajadores a ella pertenecientes en una Bolsa de Horas Conjunta, que utilizará de la forma que crea más conveniente para la defensa del Colectivo y sus intereses.

Al margen de lo establecido en la L.O.L.S., cada Central Sindical tendrá derecho a la elección de un Delegado Sindical por cada cien afiliados con los derechos que le otorga a los mismos la Legislación Vigente.

El Consorcio compensará al margen de las horas sindicales, siempre que requiera a los Representantes de los Trabajadores, con tiempo libre si éstos se hallasen libres de servicio. La cuantía de la compensación será hora por hora, incluido el tiempo de desplazamiento. Esto se aplicará en todos los casos con excepción de las reuniones de Mesa de Negociación colectiva que se compensará cada reunión con un día libre a los miembros de la misma que se encontrasen en situación de período de descanso reglamentario.

ART. 45. REGIMEN RETRIBUTIVO.

Los trabajadores contratados laboralmente con el Consorcio, únicamente percibirán retribuciones por los siguientes conceptos:

a) SUELDO BASE.

Recogido en la tabla que se adjunta como Anexo I.

b) ANTIGÜEDAD.

Retribuye la permanencia en el Consorcio durante el transcurso del tiempo. Se computa por trienios y se asigna a cada trienio el 5% del salario base. Se reconocerán los servicios prestados en aquellas entidades públicas que integran el Consorcio. A partir del nombramiento del personal como funcionario se aplicará en materia de antigüedad para todo el personal del Consorcio, lo establecido para tal concepto en la ley de función pública.

El período que se permanezca en situación de excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad.

c) PUESTO DE TRABAJO.

Retribuye el puesto de trabajo para cada categoría profesional.

d) COMPLEMENTO ESPECIFICO.

Retribuye alguna o algunas de las condiciones particulares del puesto de trabajo y en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, toxicidad y disponibilidad para la asistencia la noche de San José. Cada puesto de trabajo contiene la valoración y consideración conjunta de todas las condiciones particulares antes mencionadas que concurren en cada uno de ellos. La modificación de dichas condiciones tenidas en cuenta en la valoración integral de cada puesto de trabajo comportará la correspondiente modificación de su cuantía.

No obstante, durante el año 2001, el cuadrante horario anual que debe realizar obligatoriamente todo el personal operativo ascenderá a 1.752 horas al año, lo que supone, por tanto, un incremento o exceso de jornada de 114,5 horas.

Como compensación de 32,30 horas del citado exceso de cuadrante del personal operativo, se consideran abonadas por ese concepto dentro del Complemento Específico, y por importe de 57.000 Ptas. (342,58 euros) año.

e) COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. En ningún caso las cuantías abonadas por este complemento durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual, no siendo por tanto consolidable.

AÑO 2001.

Por la realización de 82 horas y dentro del Complemento de Productividad se cobrará la cantidad de 144.000 Ptas. (865,46 euros) año en concepto de Exceso de Jornada; que se retribuirá en dos pagas anuales de 72.000 Ptas. (432,73 euros) cada una, pagaderas en los meses de julio y noviembre.

f) PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán antes del día 21 de los meses de junio y diciembre. Cada una de ellas consistente en el importe fijado en el ANEXO I para cada categoría, más la antigüedad correspondiente.

g) COMPLEMENTO PERSONAL DE GARANTIA.

Las retribuciones de aquellos trabajadores que en cómputo anual estuvieran percibiendo cantidades superiores a las fijadas en el presente convenio para cada categoría profesional, se estructurarán de la siguiente manera:

1. Se les asignará las retribuciones pactadas en el presente convenio para cada categoría profesional.

2. Con la cantidad consolidada restante se formará un complemento personal de garantía (C.P.G.), que podrá ser absorbido por los incrementos anuales pactados.

h) INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS. Como percepciones extra salariales se establecen las siguientes:

1. La compensación a percibir como consecuencia de la utilización de vehículo propio en aquellos desplazamientos en los que expresamente se autorice este medio de locomoción, se establece en 35 Ptas. (0,21 euros) Km.

2. DIETAS. Cuyas cuantías serán las siguientes:

a) Dieta Manutención (comida o cena): 2.500 Ptas. (15,03 euros).

b) Dieta Completa: 10.000 Ptas. (60,10 euros).

La dieta diaria completa se abonará por anticipado y se percibirá exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia o domicilio habitual, siendo incompatible con la dieta de manutención.

Autorizados por la Gerencia, podrán realizarse desplazamientos con régimen de gastos con el carácter de «a justificar».

El trabajador justificará las dietas y gastos de locomoción a través del documento de liquidación que se establezca que deberá ser visado por el Jefe del Servicio correspondiente.

Por motivo de servicio, el Consorcio facilitará los medios necesarios para aprovisionamiento y manutención del personal.

i) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se fija como precio de cada hora extraordinaria el que figura en el Anexo I para cada categoría profesional. Dicho precio es independiente de cualquier otra consideración que no sea la pertenencia a una categoría.

El abono de horas extraordinarias requerirá el visto bueno del Comité de Empresa.

j) FALLAS.

El trabajador que sea requerido por la empresa, fuera de su cuadrante laboral será compensado por las horas efectivamente realizadas, al precio de hora extraordinaria establecido en el (anexo I).

ART. 46. ASISTENCIA A LA ASAMBLEA.

El personal tendrá derecho a la asistencia a las Asambleas Generales o Sindicales celebradas en su centro de trabajo en una cuantía de 30 horas/persona/año, entendiéndose éstas en horas de jornada laboral, siempre que no exista servicio de emergencia.

ART. 47. PERMUTACIONES DE TURNOS.

El personal tendrá derecho a permutar aquellas jornadas de trabajo que por motivos personales necesite con los de su misma categoría y condición profesional, siempre que el trabajador no realice más de 24 horas ininterrumpidas de trabajo, y lo solicite como mínimo con 48 horas de antelación al Jefe de Parque o Mando en quien delegue, en el Centro de comunicaciones y control al Oficial de guardia, los Oficiales de guardia y jefes de parque al jefe de sección de operaciones, todos ellos con el mismo plazo de tiempo.

ART. 48. ANTICIPOS Y PRESTAMOS.

Se podrán solicitar cantidades en concepto de anticipo por un importe equivalente a 15 días de salario y hasta un máximo de 3 mensualidades, cuyas cantidades serán retenidas o deducidas de los salarios a percibir durante los dieciocho meses siguientes. Estas cantidades se otorgarán en el mes siguiente a su aprobación por la Comisión Paritaria.

Con carácter excepcional y por justificada necesidad, los trabajadores podrán solicitar préstamos, bajo autorización expresa de la Comisión paritaria de Anticipos y Préstamos.

La Comisión Paritaria de Anticipos y Préstamos, podrá establecer los criterios de prioridad en la concesión de anticipos y préstamos.

La Comisión de Anticipos y Préstamos se reunirá en los primeros 15 días de cada trimestre, para la concesión de los anticipos y préstamos solicitados, que se abonarán antes del siguiente trimestre.

ART. 49. AYUDAS ECONOMICAS.

El Consorcio se hará cargo de las ayudas económicas en concepto de nupcialidad y natalidad en las cuantías de 15.000 Ptas. (90,15 euros) respectivamente.

El Consorcio abonará en concepto de ayuda de matrículas y libros la cantidad de 15.000 Ptas. (90,15 euros) por hijo en edad escolar en la nómina del mes de septiembre, a todos los trabajadores que acrediten la condición anterior. Desde los tres a los seis años, las ayudas que se soliciten serán de 12.000 Ptas. (72,12 euros).

Del mismo modo el Consorcio facilitará ayudas para estudios en concepto de matrículas oficiales para aquellos trabajadores que justifiquen tanto la matrícula y su pago, como la superación de los estudios o asignaturas en cuestión.

La cuantía de estas ayudas así como la idoneidad de los mismos para el Servicio las determinará la Comisión Paritaria de Formación.

Del mismo modo, la empresa se hará cargo de los gastos ocasionados de la renovación y obtención de los carnets y licencias relacionadas con la profesión.

Se consignará dotación presupuestaria suficiente para temas culturales y deportivos. Su distribución se realizará por la Comisión Deportiva y Cultural, la cual estará formada por 1 coordinador, 2 representantes por Zona Operativa, 1 representante por Oficinas Centrales y representación de la Dirección.

ART. 50. REGIMEN ASISTENCIAL Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de I.L.T., cualquiera que sea el origen de la misma percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo.

El Consorcio garantiza al personal a su servicio la percepción de las siguientes cantidades por las contingencias que se relacionan a continuación:

1. INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO: 18.000.000 DE PTAS (108.182,18 EUROS).

2. MUERTE POR CUALQUIER CAUSA: 15.000.000 DE PTAS. (90.151,82 EUROS).

3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD: 15.000.000 DE PTAS. (90.151,82 EUROS).

4. ASISTENCIA SANITARIA POR ACCIDENTE: ILIMITADA.

5. RESPONSABILIDAD CIVIL EN ACCIDENTE DURANTE EL EJERCICIO DE LA PROFESION: ILIMITADA.

La cobertura será de las 24 horas del día con independencia de la actividad que se esté realizando.

ART. 51. CAPACIDAD DISMINUIDA.

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto legislativo 194/94 de 20 de junio o legislación sustitutiva).

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

1. En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones. La suma de haberes por el nuevo puesto de trabajo, más la pensión, deberá ser igual a la del grupo y categoría que ostentase con anterioridad a iniciarse la discapacidad.

2. Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los trabajadores.

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

ART. 52. ASISTENCIA SOCIAL.

El Consorcio abonará a aquellos trabajadores que tengan a su cargo esposa o persona que acredite legalmente la convivencia de hecho, y/o hijos minusválidos o disminuidos, la cantidad de 18.000 Ptas. (108,18 euros) mensuales por cada uno de ellos, con independencia de lo que por tal concepto abone la Seguridad Social.

El presupuesto del Consorcio atenderá ayudas económicas y sufragará gastos derivados de prótesis ortopédicas, fónicas, auditivas, odontológicas y ópticas que hayan sido prescritas por un Facultativo competente. Por tal concepto, se abonará el importe íntegro de las mismas con un límite máximo de 10.000 Ptas. (60,10 euros) extensivo al cónyuge o persona que acredite legalmente la convivencia de hecho,

o hijos. En caso de rotura durante la jornada laboral, se abonarán al 100%. Se considerará como falta muy grave la falsedad en la justificación de las roturas.

ART. 53. ASISTENCIA SANITARIA.

Anualmente, se efectuará al personal una revisión médica que acredite suficientemente la aptitud física del trabajador para ejercer sus funciones, y en todo caso tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador. La idoneidad de estas pruebas, así como el tipo de las mismas y su contenido, serán determinadas a consensuar con la Comisión por el Comité de Seguridad y Salud Laboral dentro de la política de prevención.

También se dispondrán los medios necesarios para que el personal operativo realice una prueba de esfuerzo anual. Los criterios y composición de los reconocimientos y pruebas de esfuerzo requerirán la conformidad previa del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El expediente médico será confidencial, de cuyo resultado se dará constancia documental al interesado, y al Consorcio cuando sea preciso alegar capacidad disminuida para el ejercicio de la profesión habitual o se puedan derivar perjuicios para el colectivo.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

ART. 54. ASISTENCIA JURÍDICA.

Se garantiza la asistencia jurídica especializada a todos aquellos trabajadores que la precisen por razón, causa y motivo de la prestación del Servicio en el Consorcio, por lo cual el Consorcio garantizará en cada caso los servicios de un profesional que asuma dicha asistencia y siempre que la misma no se produzca en cuestiones o conflictos suscitados entre los trabajadores y la empresa.

ART. 55. VESTUARIO.

El Consorcio entregará al personal a su servicio en los Parques la relación de ropa de trabajo que será utilizada en actividades relacionadas con el servicio (ver anexo II).

El Consorcio se compromete a la renovación y cambio automático de aquellas prendas de intervención que se deterioren en servicio, sin perjuicio de que el mando correspondiente conste con posterioridad tal eventualidad, cumplimentándose a estos efectos las cantidades oportunas en almacenaje, las cuales serán establecidas por la Comisión de Vestuario.

Para efectuar las compras previstas en el citado anexo la comisión paritaria de vestuario consultará a los representantes legales de los trabajadores que constatarán la idoneidad y cantidad de las mismas. Los sindicatos firmantes la comisión paritaria de vestuario tendrán previo informe del comité de seguridad y salud, al igual que tendrán información trimestral del «stock», deterioro, anomalías y partidas defectuosas existente en el Almacén Central. Se informará a la parte social de las decisiones que se adopten en esta materia, a la vez que será oída en sus proposiciones.

ART. 56. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.

1.-El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, del Comité de Seguridad y salud laboral. Y concretamente tiene derecho a:

- Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado (se entiende en el centro de trabajo y en prácticas de formación).
- Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

2.-El Consorcio está obligado a promover, formular y aplicar una adecuada Política de Seguridad e Higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de

nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3.-Adecuación de las actividades deportivas.

Las partes acuerdan que la Comisión Paritaria de Personal, una vez aprobado el presente Convenio, se reunirá para estudiar medidas que reduzcan el absentismo laboral consecuencia de las mencionadas actividades deportivas.

ART. 57. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención son los órganos de representación de los Trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Los Delegados de Prevención serán designados por los Representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de Delegados de Prevención a designar por los Representantes de los Trabajadores, se determinará de acuerdo con la escala que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ART. 58. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En el Consorcio se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral en todos los centros de trabajo que cuente con 50 o más trabajadores. Dicho Comité estará constituido por los Delegados de Prevención de una parte, y por la Dirección y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Serán funciones de este Comité las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las normas que reglamentariamente la desarrollen.

Los derechos de los Representantes de los Trabajadores en este Comité serán los establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas de desarrollo les sean de aplicación.

ART. 59. COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Si las partes así lo deciden se podrá constituir un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, el cual estará formado por los Delegados que en cada momento resulten de la aplicación de la escala establecida en el Art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las funciones a las que se lleguen en acuerdo y se le atribuyan.

Los derechos de los Representantes de los Trabajadores en este Comité serán los establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas de desarrollo les sean de aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA: En caso de disolución, fusión, absorción o transformación del Consorcio, éste se compromete a realizar los conciertos, pactos o convenios que sean precisos para que al personal a su servicio en ese momento le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando, así como a propiciar la participación de los representantes de los trabajadores con el fin de dar efectividad a los pactos y garantías sindicales. Salvo en el supuesto de funcionalización de la plantilla que se estará a lo establecido en la Ley de la Función Pública, siendo aplicable dicho convenio mientras no se sustituya por otro acuerdo.

SEGUNDA: En cumplimiento con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, que tendrá como misiones las de control, vigilancia y seguimiento de los acuerdos del presente Convenio, así como de emitir resoluciones vinculantes respecto a la interpretación y aplicación de los mismos. Dicha Comisión deberá reunirse a petición de una de las partes cuando así lo aconsejen las circunstancias dentro de los quince días siguientes a dicha petición.

Por la parte social, cada central sindical nombrará sus representantes de acuerdo con las normas de representatividad y proporcionalidad establecidas en la legislación.

TERCERA: El personal eventual que haya accedido al Consorcio como consecuencia de unas pruebas de selección convocadas a través del «B.O.P.», ostentará a partir de la firma del presente Convenio los mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla salvo en todo aquello que esté considerado en las bases de la convocatoria correspondiente, como requisito diferido en el tiempo, o condición a cumplir o superar para la efectiva obtención de la condición de trabajador fijo en plantilla.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Una vez finalizado el proceso de funcionarización de la plantilla las condiciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a los mismos hasta que no sean sustituidas por otros acuerdos.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA: Una vez denunciado este Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, se revisarán las retribuciones conforme a lo que se establezca en las correspondientes Leyes Presupuestarias Generales del Estado.

SEGUNDA: También serán de automática y plena aplicación aquellos incrementos económicos, aportaciones extraordinarias o mejoras en el

ámbito laboral que establezca el Gobierno del Estado o Autonómico, o sean resultado de los acuerdos Administración-Sindicatos para el personal de la Administración Pública.

TERCERA: En el supuesto de que hubiera reducción horaria en cómputo anual para los empleados públicos o de la admón. Valenciana, esta reducción horaria será de aplicación para los trabajadores del Consorcio.

CUARTA: A fin de cumplir lo establecido en la legislación vigente sobre Integración Social de los minusválidos, en las diversas convocatorias para la provisión de vacantes, se reservarán las plazas oportunas para ir cubriendo el porcentaje del 2%, de este personal disminuido.

TABLA SALARIAL 2001

CATEGORIA	SALARIO BASE	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	BRUTO MENSUAL
TAG	1.245,53 €	339,60 €	746,19 €	2.331,32 €
TECNICO 21	965,88 €	359,35 €	657,68 €	1.982,91 €
TECNICO 22	965,88 €	393,64 €	832,54 €	2.192,06 €
OFICIAL OPERATIVO	965,88 €	393,64 €	992,37 €	2.351,89 €
ADMINISTRATIVO	827,90 €	232,09 €	452,45 €	1.512,44 €
ADMINISTRATIVO 20	827,90 €	290,37 €	522,56 €	1.640,83 €
TECNICO ESPECIALISTA	827,90 €	232,09 €	577,56 €	1.637,55 €
SARGENTO J.P. AUXILIAR	765,10 €	306,90 €	1.023,14 €	2.095,14 €
SARGENTO COORDINADOR	765,10 €	306,90 €	1.018,05 €	2.090,05 €
SARGENTO	765,10 €	306,90 €	876,29 €	1.948,29 €
SUBOFICIAL-JEFE DE PARQUE	765,10 €	359,35 €	1.202,04 €	2.326,49 €
CABO	765,10 €	266,95 €	779,21 €	1.811,26 €
BOMBERO	765,10 €	227,11 €	674,71 €	1.666,92 €
OPERADOR DE COMUNICACIONES	765,10 €	227,11 €	595,71 €	1.587,92 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	765,10 €	180,42 €	296,69 €	1.242,21 €
CONDUCTOR	643,92 €	180,42 €	493,83 €	1.318,17 €
OFICIAL SERVICIOS VARIOS	765,10 €	180,42 €	362,66 €	1.308,18 €
AYUDANTE	639,61 €	115,65 €	389,04 €	1.144,30 €

CATEGORIA	PAGA EXTRA	PRODUCTIVIDAD	PRECIO HR. EXTRA
TAG	1.245,53 €	- €	30,30 €
TECNICO 21	965,88 €	- €	25,37 €
TECNICO 22	965,88 €	- €	28,03 €
OFICIAL OPERATIVO	965,88 €	865,46 €	25,71 €
ADMINISTRATIVO	827,90 €	- €	17,76 €
ADMINISTRATIVO 20	827,90 €	- €	20,78 €
TECNICO ESPECIALISTA	827,90 €	- €	20,78 €
SARGENTO J.P. AUXILIAR	765,10 €	865,46 €	25,11 €
SARGENTO COORDINADOR	765,10 €	865,46 €	25,25 €
SARGENTO	765,10 €	865,46 €	23,43 €
SUBOFICIAL-JEFE DE PARQUE	765,10 €	865,46 €	28,31 €
CABO	765,10 €	865,46 €	20,13 €
BOMBERO	765,10 €	865,46 €	18,34 €
OPERADOR DE COMUNICACIONES	765,10 €	865,46 €	17,53 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	765,10 €	- €	14,35 €
CONDUCTOR	643,92 €	- €	14,35 €
OFICIAL SERVICIOS VARIOS	765,10 €	- €	14,45 €
AYUDANTE	639,61 €	- €	12,93 €

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL CONSORCIO PROVINCIAL BOMBEROS DE VALENCIA

ANEXO II

Tabla de Vestuario

ACTIVIDAD	PRENDAS	DURACION	CALIDAD	CONFECCION	COLOR	OBSERVACIONES	CANT.
VARIOS	MANTA	Indefinida					1
	JUEGO SABANAS	1 Juego/2años	Algodón/Polster.	Cabazal y 2 sábanas (1 ajustable)	Liso	Reposición 1.998/2.000	1
	COLCHON	Indefinida		a/ funda		Revisión cada 5 años 1.996/2.001)	1

ACTIVIDAD	PRENDAS	DURACION	CALIDAD	CONFECCION	COLOR	OBSERVACIONES	CANT.
UNIFORME DE REPRESENTACION	CHAQUETA Y PANTALON O FALDA	Indefinida		Uniformidad con los existentes	Azul oscuro		1
	CAMISA M/L O BLUSA	Indefinida		Uniformidad con los existentes	Blanco		2
	CAMISA M/C O BLUSA	Indefinida		Uniformidad con los existentes	Blanco		2
	CORBATA	Indefinida		Con anagramas			1
	CALCETINES VESTIR O-MEDIAS	1 año	Mezcla		Negros		1
	ZAPATOS VESTIR	Indefinida	Cuero		Negros		1
	CINTURON	Indefinida	Piel		Negro		1

ACTIVIDAD	PRENDAS	DURACION	CALIDAD	CONFECCION	COLOR	OBSERVACIONES	C
DEPORTES	CHANDAL DEPORTE	3 años	Tipo Sudadera			Entrega 98	1
	PANTALON CORTO	1 año	Ferreo interno	Atletismo abierto lateral	Azul		1
	CAMISETA M/C	1 año	Algodón 100%		2 Colores Azul y Gris		1
	CALCETINES	1 año	Algodón 100%		Azul		2
	ZAPATILLAS POLIVALENTES	2 años		Suela cosida y refuerzos piel		Entrega 97/99	1

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL CONSORCIO PROVINCIAL BOMBEROS DE VALENCIA

ACTIVIDAD	PRENDAS	DURACIÓN	CALIDAD	CONFECCION	COLOR	OBSERVACIONES	C
UNIFORME DE TRABAJO Y ESTANCIA EN PARQUES	CHAQUETON 2/4	Indefinida		Con bandas reflectantes Uniformidad con los existentes	Azul oscuro		1
	PANTALON	1 año		Tejido Karvin	Azul oscuro		2
	SUETER MANGA LARGA	Indefinida	Mezcla algodón	Refuerzos codos y hombreras	Azul con franja roja		2
	CINTURON TRABAJO	Indefinida	Nylon c/hevilla	Escudo troquelado	Azul oscuro		1
	ZAPATOS	Indefinida	Sujección superior	Suela antideslizante	Negros		1
	CAMISA MANGA CORTA	1 año	Mezcla	Uniformidad con los existentes	Azul marino		2
	CAMISA MANGA LARGA	1 año	Mezcla	Uniformidad con los existentes	Azul marino		2
	CAJCEPINES	1 AÑO	Algodón 100%		Azules		2
	MONO T. VARIOS	Indefinida	Mezcla algodón				1

ACTIVIDAD	PRENDAS	DURACION	CALIDAD	CONFECCION	COLOR	OBSERV.	C
UNIFORME DE INTERVENCION	CASCO	Indefinida					1
	SOTOCASCO	Indefinida	Maxax	Elástico y Ajustable			1
	CHAQUETON Y PANTALON	Indefinida	Maxax min. 275 gr./cm2.	Con cinturón seguridad, 2 mosquetones bandos reflectantes y luminiscentes			1
	GUANTES DE INTERVENCION	Indefinida	Piel ignífuga anticalórica	Forro interno Ajustable en muñeca			1
	GUANTES TRABAJOS VARIOS	Stock permanente en Parques	Cuero	Ajustable en muñeca			1
	TRAJE IMPERMEABLE	Indefinida		Pantalón y chaqueta. Bandas reflectantes y luminiscentes	Amarillo		1
	CALCETIN INTERVENCION	1 año	Algodón 100%		Azul		2
	GORRA FORESTAL	Indefinida	Loneta	Con visera, ajustable			1
	BOTAS INTERVENCION	Indefinida	Neopreno antideslizante	Con puntera y plantilla seguridad			1
	BOTAS FORESTALES	Indefinida	Cuero				1
	CORDINO Y 8 RAPPELADOR	Revisiones periódicas	Cordino dinámico 9/11mm.	10 m., c/ 8 rappelador de aluminio			1
	GAFAS PROTECCION	Stock Parques					1
							1

