

SOCIEDAD RECTORA DE LA BOLSA DE VALORES DE VALENCIA, S.A.U.

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º . Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afecta a la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Valencia, S.A.U. y a los empleados que prestan servicio en la misma.

Artículo 2º . Ámbito personal.

Se regirán por este Convenio todos los empleados que prestan servicio en la Sociedad mencionada en el Art. 1, con independencia de la modalidad del contrato y durante la vigencia del mismo, con exclusión del personal de alta dirección, según define el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3º . Ámbito temporal.

1º El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, quedando expresamente derogados cuantos convenios colectivos hayan regulado, hasta el momento, las relaciones laborales entre las partes. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el primero de enero de 2.006. El abono de los posibles atrasos se realizará como máximo en el mes natural siguiente a la firma del presente convenio.

2º La duración será hasta el 31 de diciembre de 2.006.

3º A partir de esta última fecha se entenderá prorrogado tácitamente, de no mediar denuncia, por cualquiera de las partes, dentro de los tres últimos meses anteriores a su terminación o prórroga en curso. En el caso de denuncia, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Artículo 4º . Vinculación y efectos.

El convenio básico y sus anexos, obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que sea de Derecho necesario absoluto, salvo que dicha norma imponga condiciones más favorables a los empleados.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las referencias que en los artículos siguientes se hagan a la "Empresa", sin más especificaciones, se entenderán hechas a la "SOCIEDAD RECTORA DE LA BOLSA DE VALORES DE VALENCIA, S.A.U.".

Artículo 5° . Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo podrán ser compensadas y absorbidas respecto de las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas consideradas en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en un futuro por Disposiciones Legales de carácter general solo podrán afectar a las pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí fijadas.

Artículo 6° . Resolución de conflictos.

Los conflictos individuales o colectivos, así como la interpretación y la aplicación de lo pactado en el convenio, se resolverán en el ámbito de actuación de las reuniones periódicas entre los representantes de la Empresa y del personal.

CAPITULO II. JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 7° . Jornada y horario de trabajo.

1° Jornada de trabajo.

- a) La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.751 horas anuales de trabajo efectivo, que se distribuirán, como término medio, a razón de 40 horas semanales.*
- b) La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada empleado de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en la Empresa.*

2° Horario de Trabajo.

- a) Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las 8 y las 19 horas, en jornada de lunes a viernes. Excepto para el personal adscrito al **Departamento de Sistemas de Información**, para el que se establecerá de acuerdo con las necesidades del servicio.*
- b) La Empresa regulará, previo informe favorable de los representantes de la Empresa y del personal, los cambios de horarios a aplicar en los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo. En este sentido podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas, o jornadas partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben ser trabajadas en cómputo anual, salvo pacto expreso en contrario entre la Empresa y sus empleados.*
- c) En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el empleado tendrá derecho, como máximo, a 2 horas de descanso entre la jornada de la mañana y la de tarde.*
- d) En cualquier caso, se mantendrán los horarios de trabajo que vinieron cumpliendo determinados empleados por la especialidad de sus servicios, y que por imperativos organizativos, productivos o del mercado vienen siguiendo otros horarios diferentes.*
- e) Si en algunos servicios fuera precisa la presencia de algún empleado fuera de los horarios especificados, éstos se cubrirán con el personal indispensable a criterio del Director de Departamento correspondiente, habiéndose previamente acordado la fórmula compensatoria entre la Empresa y los Delegados del Personal. En caso de desacuerdo se estará a lo que establezca la Legislación Laboral vigente.*

En todos los casos, se da media hora diaria para bocadillo (almuerzo o merienda).

Artículo 8º . Calendario laboral.

El calendario laboral será el establecido para la ciudad de Valencia por la Conselleria de Trabajo y Bienestar Social para el período que cubre el presente Convenio.

Adicionalmente si alguno de los días festivos reflejados en el Calendario Laboral coincide en sábado, los empleados tendrán derecho al mismo número de días adicionales de libre disposición, previo acuerdo con el Director del Departamento correspondiente. Siempre que no se supere el número máximo de días festivos anuales descritos en el párrafo anterior.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 4 días de permiso retribuido y el día 26 de Diciembre, asimismo en la semana fallera serán festivas las últimas tres tardes laborables anteriores al 19 de Marzo y la tardes del 5 de Enero y 31 de Diciembre, los servicios que se deban prestar en dichas tardes se cubrirán con el personal estrictamente necesario a criterio del Director de Departamento, con las particularidades descritas para el Departamento de Sistemas de Información en el Artículo 7º de este Convenio.

Los días festivos del Calendario laboral que se declaren hábiles a efectos bursátiles, se regirán por lo especificado en los párrafos siguientes :

La creciente interrelación de los Mercados en el ámbito internacional, las necesidades de armonización de los mercados europeos y la constante evolución de su funcionamiento, ha llevado a los Mercados Españoles a reordenar sus calendarios de sesiones bursátiles así como los de sus sistemas de Liquidación y compensación.

Dado que, como consecuencia de lo anterior, la apertura y funcionamiento de dichos Mercados y de sus sistemas de Liquidación y Compensación coinciden en determinadas ocasiones con días declarados como festivos en los distintos ámbitos geográficos en donde los mismos operan y, teniendo en cuenta que, en dichos días, resulta absolutamente necesaria la prestación de servicios laborales con esta finalidad, en el caso de que los Mercados y sus sistemas de Liquidación y Compensación debieran permanecer abiertos como consecuencia de lo anterior, el personal que la empresa designe para trabajar en dichos días, lo hará de acuerdo con las siguientes condiciones:

- A) Los servicios que deban cubrirse en dichos días, serán prestados únicamente por el personal que resulte estrictamente necesario para mantener el funcionamiento de los citados Mercados y Sistemas de Liquidación y Compensación, atendiendo para ello a criterios de racionalidad, eficacia y necesidades reales y concretas. Se procurará, de cara a facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar, que se produzca la mayor rotación posible entre la plantilla, evitando así, dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.
- B) Antes del día 20 de Enero de cada año, la empresa confeccionará una relación comprensiva del calendario bursátil y de liquidación para el año, departamentos o servicios afectados, número de trabajadores, y, a ser posible, la relación de las personas concretas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días, atendiendo, para su confección, a los criterios expresados en el apartado anterior.
- C) La empresa dará cuenta de dicha relación a la representación de los trabajadores para que emita su opinión al respecto y manifieste las posibles discrepancias o la conformidad con su contenido.
- D) Una vez oída la representación de los trabajadores, se elaborará la relación definitiva y se dará a conocer a todo el personal.
- E) Los trabajadores que presten servicios en estos días, percibirán en compensación la cantidad de 375 € brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento.
- F) Los trabajos que pudieran efectuarse en sábado, o festivos diferentes a los contemplados en la presente regulación, se regirán por lo previsto en el convenio colectivo o la legislación laboral en vigor.
- G) El personal que preste sus servicios estos días percibirá las ayudas de comida y de transporte que cada Convenio Colectivo contemple y asocie a los días efectivos de trabajo.

Artículo 9º . Trabajos extraordinarios

a) Compensación por trabajos extraordinarios.

- 1º. *Tendrá la consideración de trabajo extraordinario aquel que se desarrolle fuera de la jornada laboral, con la excepción de lo indicado para el calendario bursátil, tal y como se define en los artículos 7º y 8º de este Convenio con la autorización del Director del departamento o del Director General.*
- 2º. *El tiempo empleado en la realización de trabajos extraordinarios se compensará con días libres por un tiempo de trabajo equivalente al doble de las horas empleadas en su realización.*

En caso de despido o extinción del contrato sin haber disfrutado de dicho descanso se abonarán las cantidades correspondientes al periodo de tiempo incrementado, con la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

b) Control de Trabajos extraordinarios.

Dentro de los cinco días siguientes a cada mes natural se entregará (por los Directores de departamento) a los Delegados de Personal y al Departamento de Administración, la relación de trabajos extraordinarios realizados con mención detallada de las horas empleadas y el motivo de las mismas.

Artículo 10º . Vacaciones.

El periodo de vacaciones se establece en el marco del presente Convenio, si bien su disfrute se fijará, en función de la planificación y organización del trabajo del personal de la Empresa, de común acuerdo entre la Dirección, los Directores de Departamento y los Empleados a título individual, de tal modo que los empleados conozcan las fechas que les corresponden el 1 de Abril o día hábil inmediatamente posterior; comprometiéndose a su vez a facilitar a la Empresa sus preferencias con anterioridad a dicha fecha en, al menos, quince días.

El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, podrán tomarse vacaciones en los restantes días del año natural. Podrán distribuirse de un modo diferente en función de la continuidad de los servicios realizados por la Empresa y de las necesidades de los departamentos.

El personal incluido en este Convenio disfrutará de veintidós días laborables.

El período de vacaciones del personal con menos de un año de antigüedad en la Empresa será proporcional a los días trabajados dentro del año.

El empleado, que por necesidades ineludibles de trabajo, sea requerido por la dirección de la Empresa o centro de trabajo para disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo establecido (Junio-Septiembre), disfrutará de una compensación de días de vacaciones a establecer por acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los empleados.

Los criterios de preferencia para el disfrute de vacaciones de los empleados serán por:

- 1º *Hijos en edad escolar.*
- 2º *Derecho de opción por turnos, de tal manera que quién optó y tuvo preferencia en la elección de un determinado turno, pierde la prioridad hasta que no la ejerciten el resto de sus compañeros en el departamento correspondiente.*

Artículo 11º . Permisos retribuidos.

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el período de tiempo y por algunos de los motivos indicados a continuación:

- 1º Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- 2º Tres días naturales por el de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 3º Dos días naturales por traslado de domicilio dentro del ámbito de la localidad de residencia habitual, y cuatro días cuando el traslado se produzca a otra localidad distinta.
- 4º Asimismo, tendrán derecho al uso de siete días libres anuales, no acumulables con vacaciones, aquellos empleados que cursen estudios relacionados con las actividades de la Empresa y deberán presentarse los correspondientes justificantes de asistencia a exámenes y/o clases. Para disponer de ellos deberán comunicarlo con siete días mínimos de antelación, adquiriendo el derecho a una adaptación de sus jornadas de trabajo en la medida en que no impacta la continuidad de los servicios de la Empresa.

Artículo 12º . Excedencias.

Con carácter general, las excedencias se regularán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 13º . Aumentos salariales.

La retribución bruta anual correspondiente al salario base y complemento de regularización para el conjunto de los empleados se incrementará un 3,7%.

La tabla salarial que figura en el Anexo como parte integrante del presente Convenio es la que corresponde al año 2006.

Artículo 14º . Retribuciones extraordinarias.

El personal afecto al presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de Junio y Diciembre, Por un importe equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario base mensual y complemento de regularización.

Artículo 15º . Plus de transporte.

Se establece en 84,96 euros por 12 mensualidades, como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Artículo 16º . Ayuda de comida.

Se establece una ayuda alimentaria de 7,81 euros por cada día efectivamente trabajado y debidamente registrado por el responsable de departamento.

Esta ayuda la percibirán exclusivamente los trabajadores que realicen una jornada partida, continuada reconocida, o que tengan que prolongar su jornada laboral por causas excepcionales.

CAPITULO IV. PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES

Artículo 17º . Bajas por enfermedad.

En caso de baja por enfermedad, los empleados tendrán derecho a reserva de plaza durante el período de incapacidad laboral transitoria.

Durante la baja, el empleado en situación de Incapacidad Temporal percibirá sus devengos líquidos íntegros en tanto persista la mencionada situación de incapacidad, complementando la Empresa a tal efecto, la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real líquido percibido por el empleado en el momento de la baja.

Artículo 18º . Seguro de vida.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo que cubra el riesgo de fallecimiento por cualquier causa y la invalidez absoluta y permanente, por un importe de 30.050,61 €.

Si el fallecimiento o la invalidez permanente se produce por causa accidental el capital asegurado se elevará hasta los 60.101,21 €, pero si la causa del mismo es provocada por un accidente de circulación el capital se elevará, para ambas garantías, hasta los 90.151,82 €.

Estas indemnizaciones se abonarán al cónyuge o beneficiarios del empleado, a tenor de lo estipulado en la póliza suscrita con la entidad aseguradora.

Artículo 19º . Póliza de asistencia sanitaria.

La Empresa concertará una póliza de asistencia sanitaria complementaria de la Seguridad social, para todos los empleados en activo amparados por el presente convenio y sus beneficiarios, entendiéndose como tales a los que la Seguridad Social reconozca el derecho a la asistencia sanitaria, bajo el mismo número de afiliación del trabajador, regulado por la Normativa vigente de la Seguridad Social en cada momento.

Durante el año 2006 el importe correspondiente a los beneficiarios del párrafo anterior será el 50% a cuenta de la empresa y el otro 50% a cuenta del empleado. A partir de 2007 será el 100% a cuenta de la empresa.

La empresa podrá pedir a estos beneficiarios los documentos que acrediten la situación familiar a que se refieren los párrafos anteriores.

Quien cause baja en la empresa podrá permanecer de alta en la póliza indefinidamente, abonando el importe por su cuenta.

Artículo 20º . Ayuda escolar.

1º. Se establece una ayuda para empleados, con destino a la educación de sus hijos, cuya concesión estará subordinada a la siguiente normativa:

a) *La cuantía de la ayuda será:*

Edad de los hijos	Euros
De 1 a 4 años (Guardería o Preescolar)	160,00
De 4 a 8 años (Enseñanza Primaria)	200,00
De 8 a 12 años (Enseñanza Primaria)	250,00
De 12 a 18 años (Enseñanza Secundaria)	280,00
De 18 a 25 años *	320,00

La edad de los hijos será la que tengan en el primero de septiembre o el curso que inicien en el citado mes.

b) *Estas prestaciones serán satisfechas el mes de Agosto de cada año y se ampliarán al doble para los hijos subnormales o minusválidos.*

c)* *Las prestaciones para hijos fuera de la edad de enseñanza obligatoria se entregarán sólo después de haber acreditado el pago de la correspondiente matrícula.*

2º.) *Asimismo, los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios medios (BUP, COU y Formación Profesional de 2º grado) o universitarios (Diplomados y Licenciados) recibirán una ayuda anual de, respectivamente 430,00 y 600,00 € por curso completo, o la parte proporcional según el número de asignaturas.*

Dicha cantidad será abonada previa justificación del pago de la matrícula, quedando obligado el empleado a acreditar en su día la realización de los exámenes correspondientes. En el caso de llevar dos años sin superar un curso completo o el total de las asignaturas matriculadas, la ayuda le será retirada para el curso siguiente.

3º) *Se establece una ayuda anual del importe correspondiente a las tasas y libros de la Escuela Oficial de Idiomas, para los empleados que estudien idiomas vivos europeos, supeditada, salvo la primera vez, a un avance fehaciente en el nivel de conocimientos vía el certificado correspondiente de la institución docente donde se dispensan los cursos.*

Artículo 21º . Premio de permanencia.

La Empresa premiará la buena conducta, fidelidad y años de servicio continuados a los empleados que sin interrupción alguna habida por excedencia voluntaria o sanciones, alcancen las antigüedades que a continuación se detallan, y con las cantidades que se especifican:

- *Al cumplir 25 años de servicio: 2 mensualidades*
- *Al cumplir 30 años de servicio: 3 mensualidades*
- *Al cumplir 35 años de servicio: 4 mensualidades*

Artículo 22º . Prestamos.

La Empresa concederá préstamos sin interés a sus empleados por un importe máximo de 8.100,00 € (OCHO MIL CIEN EUROS) en caso de necesidad debidamente justificada.

Este préstamo tendrá un plazo máximo de devolución de 36 mensualidades, con cuotas de amortización constante. El empleado podrá proponer un plan de amortización del préstamo en función de sus necesidades y siempre dentro del período máximo.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que hayan transcurrido al menos dos meses por cada 1.000,00 euros concedidos desde la cancelación total del préstamo anterior.

La Empresa destinará un importe máximo en su conjunto de SESENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS EUROS para atender las solicitudes de préstamos.

El orden de preferencia en la concesión de los mismos se establecerá en función de parámetros objetivos como fecha de solicitud, disfrute anterior, causa objetiva de necesidad y nivel de retribuciones brutas.

Se crea un comité encargado de conceder los préstamos que estará compuesto por: un representante de los empleados, el Director de departamento del solicitante, el Director del departamento de Administración y el Director General, y eventualmente, si lo desea, el empleado solicitante.

CAPITULO V. CATEGORIAS PROFESIONALES, VACANTES, ASCENSOS Y FORMACION.

Artículo 23º . Categorías.

Las categorías profesionales de los empleados afectados por el presente convenio son las siguientes:

a) Director de Departamento

Gestiona y dirige todas las actividades propias del departamento, incluyendo al personal que de él depende

b) Adjunto al Director de departamento.

Asiste al Director de departamento gestionando uno o varios sectores del mismo y asumiendo puntualmente las tareas de gestión globales del Director de departamento.

c) Oficial administrativo. Analista Programador. Técnico comercial. Secretaria.

Posee los conocimientos prácticos de la totalidad de las funciones técnicas o especiales de un sector de un departamento y desarrolla con debida adecuación cualquiera de las funciones del mismo. Especialmente, el Analista Programador organiza, analiza y propone soluciones informáticas documentadas así como realizaciones vía la programación adecuada. Especialmente, el Técnico Comercial, posee los conocimientos técnicos especiales que permiten instalar y gestionar los entornos de información bursátil y financiera que hayan sido contratados por los clientes de la Bolsa o su Filial. Al mismo tiempo asumirá responsabilidades de venta de dichos entornos, así como asegurar la formación de los usuarios.

Especialmente, la Secretaria, asume las funciones relacionadas con la gestión de la organización de agendas, reuniones y actos diversos así como documentación y correo.

d) Oficial Administrativo de 2ª. Técnico Informático.

Colabora con los oficiales administrativos para realizar las funciones que constituyen la operativa habitual de un sector de un departamento.

Específicamente el Técnico Informático gestiona la operativa de funcionamiento de la infraestructura informática, pudiendo realizar también tareas de programación.

e) Auxiliar Administrativo de 1ª. Informático 1ª

Empleado que colabora en las diferentes funciones específicas de los Oficiales Administrativos, teniendo conocimientos elementales bursátiles y bancarios que le permitan realizar trabajos de mayor complejidad que los de Auxiliar Administrativo de 2ª.

f) Auxiliar Administrativo de 2ª. Informático 2ª

Empleado que con iniciativa restringida y subordinado a un empleado de categoría superior, realiza trabajos de carácter secundario que no exigen más conocimientos que los generales de la técnica administrativa.

g) Auxiliar Administrativo de 3ª. Informático 3ª

Empleado dedicado a operaciones elementales y en general puramente mecánicas inherentes al trabajo de una oficina.

h) Personal de Mantenimiento.

Se ocupa de las tareas de mantenimiento del edificio: limpieza, electricidad, etc...

i) Ordenanza.

Empleado encargado de realizar la ejecución de los recados y de los encargos que se le ordenen, recogida y entrega de la correspondencia y otros trabajos secundarios análogos.

Artículo 24º . Provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan podrán ser cubiertas por libre designación de la Empresa o por ascensos, a criterio de la Empresa.

Los ascensos podrán producirse por capacitación superior y se regirá por el Artículo 25º de este Convenio.

Artículo 25º . Ascensos.

- a) *Ascenso por antigüedad. Los Auxiliares Administrativos de 3ª, por antigüedad efectiva de un año en dicha categoría, ascenderán a Auxiliar Administrativo de 2ª. Asimismo, los Auxiliares Administrativos de 2ª, ascenderán a Auxiliares Administrativos de 1ª por antigüedad efectiva de un año en su categoría.*
- b) *Ascenso por capacitación. Todo el personal podrá ascender a una categoría superior, siempre que se haya producido dicha vacante y previa superación de un examen de capacitación.*

Si realizado el examen de capacitación, son varios empleados los declarados aptos y con la misma puntuación, ascenderá el que ostente mayor antigüedad en la Empresa.

El ascenso sólo se consolida si se ocupa la plaza de mayor categoría vacante.

Artículo 26º . Cursos de preparación.

Cuando estén convocados exámenes de capacitación, la Empresa organizará cursos de formación, que serán voluntarios para los empleados, se impartirán en horario no laboral, y no serán retribuidos.

Artículo 27º . Exámenes de capacitación.

Para los exámenes de capacitación se constituirá un Tribunal examinador que estará formado por dos representantes designados por la Empresa y por un representante designado por los Delegados de Personal, con las siguientes funciones:

- a) Elaboración de las pruebas a realizar.*
- b) Convocatoria de las pruebas.*
- c) Valoración de los resultados.*

Artículo 28º . Formación.

- 1º Cada año, antes de finalizar el ejercicio, la dirección de la Empresa elaborará un Plan de Formación Anual; informando previamente a los Delegados de Personal para que puedan aportar sugerencias.*
- 2º Dichos planes de formación incluirán tanto aspectos de reciclaje como, en su caso, aquellos que permitan atender nuevas necesidades estructurales; y afectarán cada año, como mínimo, al 20% de la plantilla.*
- 3º En caso de no realizarse algún curso ya programado, la Empresa entregará a cada empleado que haya sido previamente seleccionado, y que acredite su matrícula en un curso análogo, la cantidad necesaria para cubrir los gastos del curso, hasta el máximo previsto en el artículo 25.2 del presente convenio, sin que puedan ser acumulables ambas ayudas.*
- 4º Cuando los cursos o períodos de formación deban desarrollarse en el propio centro de trabajo se llevarán a cabo por las tardes; en otro caso, se seguirá el horario que establezca el organismo que imparta las enseñanzas, computándose el tiempo utilizado como jornada de trabajo.*
- 5º Cuando lo estime conveniente, la Empresa limitará el número de plazas para el curso y efectuará la selección entre los interesados. En dicha selección participarán los delegados de personal, de forma que, dentro de la comisión que se forme, haya siempre un representante menos que los de la Empresa.*
- 6º En caso de que la Empresa considere oportuno que personas no seleccionadas previamente asistan a algún curso, el tiempo de dedicación será considerado recuperable o no retribuido.*

CAPITULO VI. SEGURIDAD, SALUD Y REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 29º . Seguridad y salud laboral

Se regularán por lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre; Ley de Prevención de Riesgos Laborales y R.D. 39/1997 de 17 de Enero sobre Reglamento de los Servicios de Prevención, así como en la legislación nacional en la materia y en la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE).

Artículo 30º . Situaciones Especiales.

Se garantiza el cambio de puesto de trabajo, si las condiciones de este pudieran afectar negativamente a la salud de la empleada embarazada o al feto, a otro puesto diferente y compatible, (siempre que se demuestre que afecta o pueda afectar con carácter general a la embarazada o al feto, y se aporte certificación de Organismo Oficial).

El Cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de categoría ni merma de derechos laborales o económicos.

Artículo 31º . Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un empleado/a se calificará, atendiendo a las circunstancias concurrentes (importancia, trascendencia y malicia) en leve, grave o muy grave.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la apertura de un expediente, al que podrán informar durante su instrucción el afectado y los representantes de los empleados.

Las sanciones al personal y la apertura de cualquier expediente informativo se notificarán a los representantes de los empleados con, al menos, 24 horas de antelación.

Artículo 32º . Faltas leves.

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- a) El descuido o la demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
- b) Tres faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, en el período de un mes, con un retraso sobre el horario de entrada superior a diez minutos e inferior a treinta por encima de los márgenes de flexibilidad autorizados.
- c) La no-asistencia al trabajo un día sin causa justificada.
- d) El abandono del lugar o puesto de trabajo sin causa justificada, salvo que sea por un tiempo breve. Si del mismo se deriva perjuicio de alguna consideración a la Empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- e) No atender al público o a los compañeros/as de trabajo con la corrección debida.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

Artículo 33º . Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de cinco faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, en el período de un mes.
- b) La ausencia injustificada al trabajo durante dos días en el período de un mes.
- c) La desobediencia a los superiores/as en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia implica quebranto evidente de la disciplina, o de ella se deriva un notorio perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- d) Simular la presencia de otro empleado/a en el trabajo, utilizando su tarjeta personal de control horario.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f) La imprudencia en la realización del trabajo, si implica riesgo de avería, retraso en la ejecución o alteración en la instalación, podrá ser considerada muy grave.
- g) Realizar sin el permiso oportuno trabajos o gestiones particulares durante la jornada y emplear para usos propios medios, programas, instrucciones o vehículos de la Empresa sin la debida autorización.
- h) La reincidencia en falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, cometida en un período no superior a seis meses.

Artículo 34º . Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) El fraude, la deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
- c) La indisciplina o la desobediencia en el trabajo, siempre que implique quebranto evidente de la disciplina o notorio perjuicio para la Empresa.
- d) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.
- e) Violar el secreto de la correspondencia, comunicaciones o soportes informáticos propios de la Empresa.
- f) Las ofensas verbales o físicas, las faltas de consideración y respeto y los abusos sexuales entre los empleados/as.
- g) Revelar a terceros datos o conocimientos de reserva obligada y de carácter confidencial, con especial referencia a contratos celebrados por la Empresa.
- h) Abandono del puesto de trabajo.
- i) La disminución voluntaria, injustificada y continua en el rendimiento normal y habitual de trabajo.
- j) Originar frecuentes riñas y graves discusiones con los compañeros/as de trabajo.
- k) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en bienes, maquinarias, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios o documentos de Empresa.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que sea cometida dentro de un período de seis meses desde la primera.

Artículo 35° . Sanciones.

Según la graduación de las faltas, podrán imponerse las sanciones siguientes:

- a) Por falta leve:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días de duración cuando haya una acumulación de 5 o más faltas en el plazo de un año.
- b) Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - Despido Disciplinario.

Artículo 36° . Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los distintos plazos de prescripción se interrumpirán con la iniciación del expediente sancionador.

CAPITULO VII. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 37º . Asambleas para fines laborales

Se seguirá la normativa legal vigente para su realización.

Artículo 38º . Derechos Sindicales

- 1º. *Los empleados de la Empresa disfrutarán de los derechos sindicales que disponga la normativa vigente. Asimismo, los representantes sindicales nombrados por los sindicatos tendrán la cobertura legal prevista en la Ley Orgánica de Libertad Sindical para los delegados sindicales.*

- 2º. *Con carácter mensual se celebrará una reunión, con representantes de la Empresa y de los empleados, para informar al menos sobre los siguientes aspectos de la marcha de la Empresa: situación económica; evolución probable del empleo; cambios previstos en la organización del trabajo, con sus motivos; previsión de horas extras para el próximo bimestre, estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; accidentes de trabajo y todo aquello que deba ser informado a los representantes de los empleados según la legislación vigente.*

Valencia, a 21 de Marzo de 2.006

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.006:

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL €
DIRECTOR DEPARTAMENTO	4.000,17
ADJUNTO DIRECTOR DPTO.	2.619,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.787,65
ANALISTA PROGRAMADOR	1.787,65
SECRETARIADO	1.787,65
TECNICO COMERCIAL	1.787,65
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.666,29
TECNICO INFORMATICO	1.666,29
AUXILIAR ADMTVO. 1ª/INFORMATICO 1ª	1.275,08
AUXILIAR ADMTVO. 2ª/INFORMATICO 2ª	1.028,08
AUXILIAR ADMTVO. 3ª/INFORMATICO 3ª	792,65
PERSONAL MANTENIMIENTO	1.002,25
ORDENANZA	605,26

I N D I C E

CAPITULO I.	NORMAS GENERALES.....	1
ARTÍCULO 1º .	ÁMBITO DE APLICACIÓN.	1
ARTÍCULO 2º .	ÁMBITO PERSONAL.	1
ARTÍCULO 3º .	ÁMBITO TEMPORAL.	1
ARTÍCULO 4º .	VINCULACIÓN Y EFECTOS.	1
ARTÍCULO 5º .	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.	2
ARTÍCULO 6º .	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	2
CAPITULO II.	JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.....	2
ARTÍCULO 7º .	JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.	2
ARTÍCULO 8º .	CALENDARIO LABORAL.	3
ARTÍCULO 9º .	TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.	4
ARTÍCULO 10º .	VACACIONES.	4
ARTÍCULO 11º .	PERMISOS RETRIBUIDOS.	5
ARTÍCULO 12º .	EXCEDENCIAS.	5
CAPITULO III.	RETRIBUCIONES.....	5
ARTÍCULO 13º .	AUMENTOS SALARIALES.	5
ARTÍCULO 14º .	RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS.	5
ARTÍCULO 15º .	PLUS DE TRANSPORTE.	5
ARTÍCULO 16º .	AYUDA DE COMIDA.	6
CAPITULO IV.	PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES.....	6
ARTÍCULO 17º .	BAJAS POR ENFERMEDAD.	6
ARTÍCULO 18º .	SEGURO DE VIDA.	6
ARTÍCULO 19º .	PÓLIZA DE ASISTENCIA SANITARIA.	6
ARTÍCULO 20º .	AYUDA ESCOLAR.	6
ARTÍCULO 21º .	PREMIO DE PERMANENCIA.	7
ARTÍCULO 22º .	PRESTAMOS.	7
CAPITULO V.	CATEGORIAS PROFESIONALES, VACANTES, ASCENSOS Y FORMACION.	8
ARTÍCULO 23º .	CATEGORÍAS.	8
ARTÍCULO 24º .	PROVISIÓN DE VACANTES.	9
ARTÍCULO 25º .	ASCENSOS.	9
ARTÍCULO 26º .	CURSILLOS DE PREPARACIÓN.	9
ARTÍCULO 27º .	EXÁMENES DE CAPACITACIÓN.	10
ARTÍCULO 28º .	FORMACIÓN.	10
CAPITULO VI.	SEGURIDAD, SALUD Y REGIMEN DISCIPLINARIO.	10
ARTÍCULO 29º .	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	10
ARTÍCULO 30º .	SITUACIONES ESPECIALES.	10
ARTÍCULO 31º .	FALTAS Y SANCIONES.	11
ARTÍCULO 32º .	FALTAS LEVES.	11
ARTÍCULO 33º .	FALTAS GRAVES.	11
ARTÍCULO 34º .	FALTAS MUY GRAVES.	11
ARTÍCULO 35º .	SANCIONES.	12
ARTÍCULO 36º .	PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.	12
CAPITULO VII.	OTRAS DISPOSICIONES	13
ARTÍCULO 37º .	ASAMBLEAS PARA FINES LABORALES.	13
ARTÍCULO 38º .	DERECHOS SINDICALES.	13