

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

1449

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Vivienda y suelo de Euskadi, S.A./ Euskadiko etxebizitza eta lurra, E.A. (VISESA).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 27 de diciembre de 2016 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 12 de enero de 2017, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, en relación a la aportación de informes preceptivos, que fue cumplimentada en REGCON el 31 de enero de 2017.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado acuerdo, la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de depósito, registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación y áreas de actuación de los mismos que en su artículo 16 crea el Departamento de Trabajo y Justicia y establece en su Disposición Transitoria Primera la vigencia de los reglamentos orgánicos, siendo de aplicación el artículo 11.i del Decreto 191/2013, de 9 de abril, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 16 de febrero de 2017.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.– Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto fijar las condiciones y estipulaciones de trabajo del personal trabajador que integra y presta servicios para la Sociedad Pública Vivienda y suelo de Euskadi, S.A.– Euskadiko etxebizitza eta lurra, EA, (en adelante VISESA) en tanto en cuanto permanezcan dentro del ámbito de dirección y organización de la citada Sociedad.

Artículo 2.– Ámbito temporal, denuncia y prórroga del convenio.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2020, excepto en aquellas previsiones en las que expresamente se contemple otro plazo distinto.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediase denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su vencimiento.

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

Artículo 3.– Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán con carácter estrictamente «ad personam», a título individual y a nivel de determinadas personas, condiciones que superen este Acuerdo y reconocidas con anterioridad al mismo, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y compensable de las citadas mejoras.

Artículo 4.– Interpretación sistemática e integrativa.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el Convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 5.– Cese voluntario.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios estará obligada a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, por escrito, cumpliendo un plazo de preaviso mínimo de 15 días.

Si se diera incumplimiento, por parte del trabajador o trabajadora, del preaviso con la indicada antelación, la Dirección de la empresa tendrá derecho a descontarle el importe de la liquidación correspondiente a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 6.– Conflictividad laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio de VISESA, se comprometen a agotar las vías de negociación y de diálogo, antes de adoptar actitudes conflictivas colectivas.

Artículo 7.– Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y no hecha la renuncia, por parte de los trabajadores y las trabajadoras, de cualesquiera de los beneficios establecidos en el presente Convenio, tachándose asimismo de

nulidad y considerándose no dispuestos y sin efecto alguno, los acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 8.– Comisión Paritaria.

1.– Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en el ámbito del Convenio.

2.– La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, Dirección y representación de los trabajadores y trabajadoras.

3.– La Comisión tendrá su sede y se reunirá en los locales de la empresa; y sus funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

– Interpretación del Convenio, en los conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del Convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

– Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias le sean sometidas.

– Pronunciarse sobre la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio cuando haya concluido con desacuerdo el periodo de consultas. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

4.– La empresa, los trabajadores y trabajadoras o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la Comisión Paritaria en las materias objeto de su competencia.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de 15 días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa, detallada y documentada de los puntos a tratar y reflejados en el orden del día, fecha, lugar y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes. El periodo de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

Con carácter extraordinario, cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Paritaria cumpliendo con los requisitos establecidos previamente.

5.– Los acuerdos deberán ser adoptados por consenso en la Comisión Paritaria y serán vinculantes para las partes.

6.– La Comisión Paritaria coordinará su actuación con los Acuerdos de ámbito superior en materia de procedimientos de solución de conflictos laborales existentes o que se puedan poner en funcionamiento en él.

El ejercicio de las atribuciones de la Comisión Paritaria se entiende sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las competencias de las autoridades laborales y de la función jurisdiccional.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a mediación y/o conciliación del PRECO para las cuestiones de carácter colectivo.

Excepcionalmente y sólo previo acuerdo entre ambas partes, podrá someterse el conflicto al arbitraje.

Artículo 9.– Subrogación del Personal Laboral en los supuestos de Transmisión de la Empresa.

En los supuestos de transmisión, división, agregación, fusión de la empresa, u otros de carácter similar, se estará a lo previsto en el artículo 44 del E.T. y resto de legislación vigente, así como a los acuerdos que en relación a ello se puedan adoptar en la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.– Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de VISESA, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en las disposiciones correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 11.– Estructura organizativa (Organigrama, Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo).

1.– La Dirección de VISESA establecerá la estructura organizativa de la empresa con sus puestos de trabajo, que dependerá de las necesidades y circunstancias de la actividad, poniéndolo a disposición de los representantes del Comité de Empresa, el cual tendrá conocimiento previo de las modificaciones que se produzcan y podrá emitir informe de los cambios antes de su aplicación.

2.– La estructura organizativa se concretará en los ámbitos y niveles que se indican seguidamente, los cuales tendrán la adecuada coherencia y relación y serán establecidos y documentados según la correspondiente instrucción, estando, en todo momento, a disposición de las personas y del Comité de Empresa:

- Organigrama Funcional.
- Grupos Profesionales.
- Puestos de Trabajo.

3.– El Organigrama Funcional de la empresa fijará los diferentes departamentos, así como los puestos de trabajo encuadrados en los mismos, estableciendo las adecuadas relaciones jerárquicas y funcionales de cada departamento y del conjunto de la empresa.

4.– Los Grupos Profesionales establecerán la clasificación del personal, en atención al nivel formativo, a la responsabilidad del puesto y a sus competencias, según lo previsto en la instrucción correspondiente.

5.– Los Puestos de Trabajo serán establecidos en relación al organigrama funcional y a los grupos profesionales. Los requisitos de cada puesto de trabajo se recogerán en una ficha que indicará para cada uno de ellos lo siguiente:

- a) Denominación.
- b) Centro y Área al que se halle inscrito.
- c) Dependencia jerárquica y funcional.
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar la titulación o nivel de conocimiento equivalente requerido; así como, en su caso, los criterios válidos de acreditación de dichos requisitos.
- e) Grupo Profesional en el que se encuadra.
- f) Nivel Retributivo y Grupo de Antigüedad.
- g) Descripción del puesto, incluyendo funciones y objetivos y condiciones particulares que sean relevantes en el contenido del puesto o su desempeño, como son, al menos y en cada caso, las siguientes:
 - h) Riesgos para la Maternidad.
 - i) si puede ser no Presencial.
 - j) Horarios.
 - k) otras condiciones particulares.
 - l) Grupo de Riesgo.

Artículo 12.– Contrataciones laborales.

1.– A tenor de la permanencia en VISESA el personal trabajador se clasificará en indefinido fijo, indefinido no fijo y contratado por duración determinada (temporal).

2.– La contratación indefinida es la norma general de contratación, debiendo la contratación temporal responder estrictamente a causas objetivas y al principio de causalidad.

3.– La Dirección de la empresa facilitará al Comité de Empresa copia de los contratos del personal, así como información sobre las contrataciones que se prevé formalizar.

4.– Toda persona trabajadora contratada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completos, no pudiendo ser tratados con criterios de proporcionalidad aquellos derechos que no estén directa e íntimamente ligados a la jornada.

5.– Al objeto de conseguir la mayor estabilidad posible en la plantilla y en el personal laboral, VISESA tendrá por objetivo la adecuada concordancia entre los puestos de trabajo y la consolidación de la contratación laboral.

6.– En los supuestos de subrogación de contratos laborales, los mismos se realizarán conforme a la legislación vigente y en las condiciones más favorables para el personal afectado.

lunes 20 de marzo de 2017

Artículo 13.– Asignación de Niveles Retributivos.

1.– Los puestos de trabajo de VISESA serán objeto de asignación o revisión del nivel retributivo cuando concurren alguno de los siguientes supuestos:

a) creación de nuevos puestos de trabajo.

b) Modificación sustancial en las funciones de los puestos de trabajo ya existentes, sea por cambio de contenido en los puestos y/o acumulación de nuevas funciones o condiciones.

2.– La iniciativa de la asignación o revisión del nivel retributivo corresponderá llegado el caso a la Dirección de VISESA o a la persona ocupante del puesto de trabajo.

3.– La asignación de los niveles retributivos será realizada por la Dirección de VISESA y comunicada al Comité de Empresa, sin perjuicio del informe que corresponda emitir en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.– Trabajo en otros centros.

Al objeto de favorecer una adecuada conciliación entre la vida profesional y personal, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a solicitar el desarrollo de jornadas de trabajo en otros centros de VISESA, lo que se tramitará según las condiciones recogidas en la instrucción correspondiente para el desarrollo de esta medida y requerirá de la autorización de la Dirección, que motivará su respuesta y decisión en respuesta a las necesidades del servicio.

La medida de la solicitud tendrá efecto a partir de la aprobación de la misma y hasta el 31 de diciembre del año correspondiente.

Anualmente la Comisión Paritaria estudiará el grado de respuesta de este tipo de trabajo pudiendo proponer medidas y cambios tendentes a la mejor consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa.

CAPITULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES DE DISTINTO TIPO, NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y EMPLEO

Artículo 15.– Cobertura de puestos vacantes y sustituciones.

1.– En el caso de que se produzcan vacantes su cobertura se realizará atendiendo a criterios tales como las necesidades del servicio, la duración previsible de la vacante de que se trate, en su caso, u otras, siempre con el debido respeto a la Ley de Presupuestos y demás normativa que pueda resultar de aplicación en cada momento, y definiendo en cada caso, de forma razonada, el tipo de cobertura que se va a realizar (temporal o indefinida).

2.– La cobertura de los puestos de trabajo vacantes y las sustituciones, se realizará mediante procesos de selección que garanticen escrupulosamente el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad, transparencia e imparcialidad, siendo comunicadas previamente al Comité de Empresa, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en todos los centros de trabajo de VISESA.

3.– Las sustituciones se realizarán, con criterio general y primeramente, por promoción interna entre todas las personas de la empresa que estén interesadas y puedan verificar las condiciones

del puesto a cubrir, y en segunda instancia mediante bolsas de trabajo, todo ello gestionado según el procedimiento correspondiente.

4.– En caso de no disponer de personal interno o bolsa en vigor para la cobertura de la vacante en cuestión, se procederá a poner en marcha la convocatoria para la cobertura de dicha plaza.

5.– La cobertura definitiva de plazas vacantes se realizará primeramente por promoción interna entre los trabajadores y trabajadoras fijos de VISESA que reúnan los requisitos exigibles para la plaza convocada. En el supuesto de que las plazas no se cubrieran por este procedimiento, se estudiará la conveniencia de promover su cobertura de forma temporal o indefinida, según lo previsto en el punto anterior, y en última instancia, se sacará la plaza a convocatoria pública.

6.– En las convocatorias para la cobertura de dichas plazas, se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

a) Número y características de las plazas.

b) Memoria o Ficha del Puesto de Trabajo.

c) Requisitos exigidos a los aspirantes.

d) Proceso, sistema y baremos de selección.

e) Composición del Tribunal.

f) (en caso de cobertura temporal), plazo máximo de la temporalidad y de su consolidación o cobertura definitiva, si procede.

7.– Los procesos de selección para la cobertura de vacantes, a través de las diversas modalidades de la contratación, serán en todo caso informados previamente al Comité de Empresa, que podrá participar en el proceso, conforme a lo previsto en los procedimientos internos de contratación de personas.

Artículo 16.– Periodo de prueba.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y las técnicas tituladas, y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras, excepto para el personal no cualificado en cuyo caso la duración será de quince días laborables.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto que desempeña como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Una vez transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

En cualquier caso, la situación de I.T. que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPITULO V

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 17.— Movilidad funcional y geográfica del personal.

En materia de movilidad funcional y geográfica del personal se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, previo informe del Comité de Empresa en los términos recogidos en el citado Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso, el desempeño de funciones de superior retribución, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, consolidará la categoría del puesto transitoriamente desempeñado, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido para la cobertura de vacantes.

Artículo 18.— Movilidad funcional temporal. (Acumulación de Tareas).

En el caso de que la titular o el titular de un puesto no pueda atender temporal o coyunturalmente las funciones inherentes a éste y no resulte posible cubrir temporalmente el mismo, podrán asignarse provisionalmente sus funciones a otro trabajador o trabajadora, previa su conformidad, acumulándolas a las del suyo propio.

En los supuestos en los que dicha cobertura se desarrolle por un período superior a tres meses, la Dirección de VISESA reorganizará adecuadamente la estructura funcional de las respectivas áreas, previo informe al Comité de Empresa al menos dos semanas antes de la puesta en marcha de la medida reorganizativa.

Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de categoría superior a las de que es titular la persona interesada, ésta tendrá derecho a percibir como retribución económica la diferencia entre las retribuciones de su categoría y las de aquella cuyas funciones le son encomendadas.

Artículo 19.— Cambio de centro.

Sin perjuicio de lo dispuesto sobre movilidad funcional y geográfica, la Dirección de la empresa estudiará las solicitudes de cambio de oficina (permuta de puestos de trabajo) que se planteen.

Las peticiones deberán presentarse a la Dirección de VISESA por escrito. Esta autorizará o denegará la petición de forma razonada.

Artículo 20.— Trabajo No presencial en el puesto: teletrabajo, o similares.

La Comisión Paritaria tendrá en consideración y podrá incorporar los acuerdos derivados de la administración general en lo relativo a aplicabilidad del presente artículo en cuanto al procedimiento de Prestación de Servicios en la modalidad No Presencial aprobado por el Departamento de Administración Pública del Gobierno Vasco.

Conforme a lo previsto en los artículos 10 y 11 del presente convenio, en la estructura organizativa y en los puestos de trabajo se indicarán aquellos puestos en los que sea posible el desarrollo No Presencial del trabajo, bien sea mediante Teletrabajo, u otras similares, así como las condiciones particulares en las que, en su caso, se podrá realizar el mismo.

Anualmente la Comisión Paritaria estudiará el grado de respuesta de este tipo de Trabajo No Presencial, así como los acuerdos derivados de la Mesa Sectorial y los resultados de experiencias

similares obtenidos en el G.V., pudiendo acordar medidas y cambios tendentes a la mejor consecución de los objetivos pretendidos.

Artículo 21.— Jubilación parcial y contrato de relevo.

El personal laboral fijo podrá solicitar la jubilación parcial simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo, de conformidad a la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento para tener derecho a pensión contributiva por jubilación.

Al personal que solicite la jubilación parcial no le serán de aplicación las indemnizaciones por jubilación voluntaria anterior a los 65 años establecidas en convenio. En todo caso la persona relevada se jubilará de forma total al cumplir los 65 años, o la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.

La persona que solicite la jubilación parcial, con carácter general, reducirá su jornada por el máximo permitido por la legislación vigente en cada momento y suscribirá un contrato a tiempo parcial por el resto de jornada que no haya reducido.

Las solicitudes deberán presentarse con al menos 3 meses de antelación a la fecha en la que el solicitante cumpla los requisitos para acceder a la jubilación parcial y en tal caso la empresa estará obligada a aceptar dicha solicitud.

El contrato a tiempo parcial deberá recoger la forma en la que la empresa y el el/la solicitante de la jubilación parcial hayan acordado la distribución del tiempo de trabajo. Dicha distribución podrá ser modificada con posterioridad de mutuo acuerdo. En el plazo de 5 días se pondrá en conocimiento de la representación del personal las condiciones acordadas, para cada caso, sobre la distribución del tiempo de trabajo.

La jubilación parcial estará vinculada a la contratación de un relevista. Dicha contratación tendrá, como mínimo, duración igual al tiempo que falte la persona trabajadora relevada para alcanzar la edad de 65 años (o la prevista en la legislación vigente) en cuyo caso, a la finalización del mismo se dará por finalizado y se podrá convertir en contrato fijo, una vez materializado el procedimiento establecido para la cobertura definitiva de vacantes de carácter fijo (según lo previsto al efecto en el artículo correspondiente de este mismo convenio). En todo caso, el contrato de relevo se celebrará a jornada completa.

En cualquier caso, el relevista podrá ser contratado para el puesto del relevado o para cualquier otro puesto similar al anterior siempre que reúna los requisitos del mismo. En ambos casos el relevista cobrará la retribución del puesto que realmente ocupa.

El personal contratado como relevista no podrá acogerse a las medidas sobre movilidad establecidas en Convenio Colectivo.

Se realizarán para el puesto de relevista convocatorias internas entre los trabajadores y trabajadoras de VISESA que cumplan los requisitos necesarios según la legislación vigente, y que en su día hubieran accedido al puesto mediante examen de acceso recogido en el artículo 15, que cuente con 1 año de antigüedad en la empresa, para cubrir los contratos de relevo en los casos previstos en este artículo, en caso de que el puesto quedara vacante, se recurrirá a bolsa y si ésta no estuviera conformada, al correspondiente proceso de selección abierto.

Artículo 22.— Jubilación Forzosa y Jubilación Anticipada.

La jubilación forzosa se producirá al cumplir el trabajador o trabajadora los 65 años, o la edad de jubilación vigente en cada momento, siempre que haya completado el periodo mínimo de cotización o carencia precisa para adquirir el derecho a alguna pensión contributiva. Los trabajadores y trabajadoras de VISESA tendrán derecho a jubilarse conforme a la normativa vigente.

Artículo 23.– Contratación de personal con discapacidad.

VIRESA reservará un cupo de las plazas vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

VIRESA reservará el 7% de las plazas ofertadas a personas con Discapacidad.

Finalizado el proceso selectivo, VIRESA realizará las adaptaciones necesarias que permita el normal desenvolvimiento de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 24.– Tiempo de trabajo.

1.– Jornada anual.

La jornada de trabajo máxima anual será de 1.592 horas y podrá desarrollarse bajo cualquiera de las modalidades horarias que en él se recogen.

No obstante lo anterior, la jornada aplicable para los años sucesivos respecto a lo establecido en el presente artículo en cuanto al total de la jornada anual y a los días de permisos por antigüedad y de libre disposición, será la misma que se determine para el personal de la Administración de la CAPV.

2.– Regímenes de jornada.

El trabajo se podrá desarrollar en cualquiera de los tres diferentes regímenes de jornada que posteriormente se detallan y que, con carácter general, podrá elegir libremente el personal, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio, según se recoge en el apartado correspondiente de este mismo artículo.

a) Jornada partida.

– Se desarrollará de lunes a jueves en jornada de mañana y de tarde de 8 horas de duración.

– Se realizará una pausa de comida, no retribuida, de una duración mínima de media hora y una duración máxima de 2 horas.

b) Jornada continua.

– De lunes a jueves se desarrollará una jornada continua de 7 horas y 20 minutos de duración.

c) Jornada mixta.

– Los lunes y miércoles se desarrollará la jornada continua del apartado b).

– Los martes y jueves se desarrollará la jornada partida del apartado a).

d) Jornada de los viernes.

– La jornada del viernes de todos los regímenes de jornada se desarrollará en jornada continua de 7 horas de duración excepto para las jornadas continuas uniformes.

e) Jornada de verano.

– La jornada de verano de todos los regímenes de jornada excepto para las jornadas continuas uniformes se realizará desde el primer lunes de junio, hasta el último viernes de septiembre, será continuada y tendrá una duración media de 6 horas y 30 minutos.

f) Jornada continua uniforme.

– De lunes a viernes y durante todo el año se desarrollará una misma jornada continuada de 7 horas y 20 minutos de duración media.

3.– Horarios y cumplimiento de jornada:

a) Cada tipo de jornada se desarrollará en los horarios y duración que se establezcan en el calendario laboral anual.

b) Se podrá realizar una única pausa de descanso de 20 minutos de duración, que se computará como de trabajo efectivo, entre las 10:00 h las 12:00 horas

c) El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal.

d) Los horarios de entrada, pausa de comida y salida se podrán ajustar a la franja de flexibilidad horaria que se establezcan anualmente, siempre que se respete el horario de presencia obligatoria y se cumpla semanalmente la jornada efectiva que se establezca anualmente y para lo cual se tomará como referencia la circular anual de Gobierno.

e) En cualquier caso, la jornada máxima en un día determinado no podrá sobrepasar las diez horas de presencia efectiva.

4.– Asuntos particulares:

a) Se reconoce la disposición, dentro de la jornada anual, de un total de 45 horas para Asuntos Particulares.

b) El tiempo disponible para Asuntos Particulares podrá disfrutarse en días completos o fraccionarse en periodos mínimos de dos horas al día, y con carácter general, podrá ser elegido y solicitado libremente por el personal, si bien, con carácter excepcional, la Dirección de VISESA podrá denegar motivadamente la solicitud.

5.– Días de Libre disposición por antigüedad.

El personal tendrá derecho al disfrute de dos días libres adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

6.– Elección y solicitud.

a) Con carácter general, el personal podrá elegir y solicitar libremente el tipo de jornada y los permisos establecidos en el presente artículo. La solicitud deberá de ser aprobada o denegada por la Dirección de VISESA mediante respuesta motivada o suspendida de forma motivada y justificada con el objetivo de garantizar las necesidades del servicio.

b) Las jornadas y los periodos vacacionales se solicitarán en periodo establecido a tal fin. Los permisos previstos en el presente artículo se solicitarán, a ser posible y con carácter general, con anticipación mínima de dos semanas.

c) Por razones justificadas, el personal podrá solicitar el desarrollo de su trabajo con otra distribución de jornadas, quedando a criterio de la Dirección de VISESA la aprobación de la solicitud.

7.– Seguimiento y control.

a) En el mes de diciembre, en función de los datos sobre la utilización anual de los diferentes modelos de jornada, se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria la posibilidad de implantar nuevos modelos y revisar los actuales.

b) La Dirección de VISESA efectuará el seguimiento del cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo proponiendo la adopción de las medidas necesarias en caso de incumplimientos e infracciones.

Artículo 25.– Reducción de jornada.

1.– Tipos de reducciones de jornada.

El personal podrá solicitar una reducción de jornada por cuidado de menores y parientes, por cargo electo o por asuntos propios en los supuestos de hecho y con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo. (Artículos 43, 47, 53, 55 y 87).

Para cualquiera de los supuestos, podrán solicitarse reducciones de jornada de un medio, un tercio, un quinto o un octavo.

La jornada diaria y la jornada semanal de cada tipo de reducción tendrán la duración que para cada año se establezca en el calendario laboral anual.

2.– Modalidades de horario.

En el momento de la solicitud, se podrán optar por desarrollar la reducción de jornada en algunos de los siguientes horarios:

a) En régimen de jornada continua:

a.1.– Horario proporcional a la jornada partida: se realiza una jornada de invierno más larga que la de verano, con un tiempo de permisos proporcional a la jornada partida.

a.2.– Horario proporcional a la jornada mixta: se realiza una jornada de invierno más larga que la de verano, con un tiempo de permisos proporcional a la jornada mixta.

a.3.– Horario proporcional a la jornada continua: se realiza una jornada de invierno más larga que la de verano, con un tiempo de permisos proporcional a la jornada continua.

a.4.– Horario uniforme proporcional a la jornada partida: se realiza una jornada uniforme a lo largo del año, con un tiempo de permisos proporcional a la jornada partida.

b) En régimen de jornada partida: con el objetivo de conciliar la vida familiar y laboral, el personal que reúne los requisitos del artículo 26 de este convenio podrá optar por el siguiente horario.

b.1.– Horario proporcional a la jornada partida: se desarrollará de lunes a jueves en jornada de mañana y de tarde, se realizará una pausa de comida, no retribuida, de una duración mínima

de media hora y una duración máxima de 3 horas y los viernes y durante la jornada de verano se realizará jornada continua. El tiempo de permisos será proporcional a la jornada partida.

Los horarios de entrada y salida para los distintos tipos de jornada se podrán ajustar a las franjas de flexibilidad horaria que se establece anualmente según circular de gobierno, siempre que se respete el horario de presencia obligatoria y se cumpla semanalmente la jornada efectiva.

3.– Solicitud.

El personal podrá solicitar la reducción de jornada cuando surja la causa que motive la misma y con la suficiente anticipación para su estudio y trámite.

Artículo 26.– Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal con hijos o hijas menores de 12 años, así como el personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

Al objeto de realizar la adecuada programación las personas afectadas por esta situación realizarán la correspondiente notificación de horario y propuesta para recuperar, que, de forma motivada, la Dirección de VISESA podrá denegar.

Artículo 27.– Horarios Especiales.

Con carácter general se acuerda reducir en todo lo posible los horarios especiales y disponer de ellos solamente cuando no sea posible una organización del trabajo conforme a las jornadas y horarios estándar y ordinarios y cuando las necesidades de prestación de servicios por parte de VISESA, impliquen que, en determinadas circunstancias, el personal responsable de dicha prestación deba efectuar su trabajo en condiciones de presencia o disponibilidad en su puesto, diferentes a las que rigen con carácter general.

Se entenderán como horarios especiales aquellos en los que concurra uno o varios de los siguientes factores:

- limitación de la flexibilidad horaria establecida con carácter general.
- Horarios de entrada o salida que se extiendan en más de tres cuartos de hora del establecido con carácter general.
- Presencia con carácter estable en sábados o festivos.
- Desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno.
- Disponibilidad fuera de la presencia en el puesto de trabajo.
- Cualquier otra circunstancia diferente al horario normalizado.

No tendrán la consideración de horarios especiales aquellos que tengan carácter coyuntural y su régimen horario no sea consustancial con las funciones que desarrollan.

Se establece, con carácter general, un principio de compensación horaria para el personal cuya jornada laboral responda a tales circunstancias. No obstante, con carácter excepcional, se

lunes 20 de marzo de 2017

podrán establecer compensaciones de carácter mixto: horaria y económica. En todo caso, la compensación correspondiente será acordada, con carácter previo, entre Dirección de VISESA y las personas afectadas.

La distribución de los horarios de carácter especial que puedan afectar a un conjunto de varias personas y repartirse entre ellas, se efectuará prioritariamente con carácter voluntario y, a falta de acuerdo con las mismas, por rotación, debiendo acordarse previamente la compensación correspondiente.

Cuando las necesidades de prestación de servicios impliquen, a juicio de la Dirección de VISESA, la alteración del horario de trabajo para un determinado colectivo, la propuesta de nuevo horario y la compensación correspondiente, se pondrá en conocimiento de dicho colectivo con el fin de alcanzar un acuerdo para su implantación.

Artículo 28.– Horas extraordinarias.

Es objetivo reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y previamente autorizadas por el responsable funcional, y ello con arreglo a los siguientes criterios:

1.– Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.

2.– Horas extraordinarias necesarias motivadas por imprevistos o necesidades inaplazables del servicio, ausencias, interrupciones del servicio u otras de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate. Las mínimas posibles siempre y cuando no pueda aplazarse el trabajo, ni por razones de urgencia, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente.

En todo caso y con carácter general, el número de horas extraordinarias invertidas por cada trabajador o trabajadora, no podrá ser superior a diez horas al mes y ochenta al año.

La realización de horas extraordinarias, requerirá el consentimiento y aprobación previa de la dirección del área correspondiente y la dirección de personas.

En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias garantizará que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará el periodo de descanso mínimo previsto en el artículo correspondiente del presente convenio.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán con carácter general, en descanso. Cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de 1 hora y 45 minutos si es en laborable, y de 2 horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea en nocturno o festivo, entendiéndose a estos efectos por nocturno el horario comprendido entre las 21 horas y las 7 horas del siguiente día y por festivos los sábados, domingos y festividades oficiales.

Dicha compensación deberá de ser notificada para su aprobación a la Dirección de Personas y se contabilizará en cómputo mensual, debiendo disfrutarse la misma en el plazo de tres meses de acuerdo con la Dirección.

Anualmente la Comisión Paritaria hará seguimiento de las Horas Extraordinarias realizadas en el ejercicio, así como de las causas que han motivado las mismas, a fin de introducir propuestas que eviten las mismas.

Artículo 29.– Actividades fuera de la jornada ordinaria.

Al objeto de favorecer una adecuada conciliación entre la vida profesional y personal, ambas partes acuerdan la conveniencia de evitar el desarrollo de actividades laborales fuera de la jornada ordinaria.

Los casos en los que deban producirse este tipo de actividades fuera de la jornada ordinaria serán objeto de las limitaciones, tramitación, seguimiento y compensación previstos en el artículo 29 del presente convenio (horas extraordinarias).

Artículo 30.– Trabajo efectivo.

La jornada normalizada anual pactada se entiende de trabajo efectivo, con las salvedades previstas, en su caso, en el presente convenio, por lo que el personal estará en su puesto de trabajo al inicio y hasta el final de la jornada ordinaria que se establezca en el calendario respectivo.

Artículo 31.– Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Artículo 32.– Calendario.

La distribución de los días de trabajo y el correspondiente calendario será uniforme para todo el personal y será determinada por VISESA, a la vista del calendario laboral del Gobierno Vasco.

A efectos de la confección del calendario laboral tendrán la consideración de días no laborables:

- a) Los domingos de todo el año.
- b) Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- c) Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- d) Los días 24 y 31 de diciembre.
- e) Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad. Los días correspondientes a los turnos de Semana Santa y Navidad podrán disfrutarse, previa autorización de la Dirección del Departamento al que está adscrito el personal, en fecha diferente de forma consecutiva en un máximo de 2 periodos.

La situación de IT y maternidad durante los turnos de Semana Santa y Navidad dará derecho al disfrute de los días de permiso, de acuerdo con la Dirección de Personas, dentro del año natural o de 6 meses desde que se origine el derecho

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

Artículo 33.– Vacaciones.

1.– El personal de VISESA tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de veintidós días laborables o de los días que en proporción les corresponda.

A efectos del presente artículo se entienden por vacaciones el total de 22 días laborables en jornada de verano (equivalente a 143 horas), las cuales tienen carácter, alcance y condiciones diferentes a los turnos y permisos recogidos en otros artículos del presente convenio (Semana Santa, Navidad, Libre Disposición, Asuntos Propios, etc.).

2.– Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta el 31 de diciembre del mismo año y redondeando el resultado en días por exceso cuando la fracción sea 0,5 o superior.

3.– Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se deje de prestar servicios y aún no se haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional o sea éste declarado en situación de excedencia. En estos casos se abonarán exclusivamente los días correspondientes a vacaciones (los correspondientes a turnos, libre disposición y asuntos propios deberán de ser disfrutados). Para el abono, de las vacaciones será necesaria una justificación motivada por parte de la Dirección correspondiente.

4.– En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, a razón de 2,5 días naturales por mes, y computándose proporcionalmente cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

5.– a) El período vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante, el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

b) Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas.

c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, la Dirección de Personas podrá autorizar el disfrute, fuera de los meses entre junio y septiembre.

Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo mínimo de antelación sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo ser contestadas por la Dirección con antelación sobre dicha fecha. Las solicitudes resueltas desfavorablemente, así como las incidencias que se produzcan en la elaboración del cuadro de vacaciones, podrán ser analizadas por la Comisión Paritaria.

d) Cuando la Dirección de VISESA, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional de 5 días laborables, o la parte alícuota de los días disfrutados fuera del citado período.

e) al menos dos de las semanas de vacaciones serán libremente determinadas por la persona trabajadora dentro del período vacacional ordinario previsto (de junio a septiembre), pudiendo la empresa determinar los períodos de preferencia del resto de las vacaciones en función de las necesidades del servicio.

f) lo señalado en los apartados a), b) y c) se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro a la jornada de trabajo efectiva anual.

En el supuesto de que en el periodo solicitado de una semana coincida algún o algunos días festivos, el período mínimo de disfrute que podrá autorizarse será de cuatro días laborables.

g) El cuadro vacacional se establecerá durante el primer trimestre del año.

6.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado.

7.– En caso de que VISESA, por necesidades de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 20 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte de ella en la asunción de dichos gastos.

8.– En caso de que las vacaciones, una vez iniciadas, sean interrumpidas por necesidades de servicio darán derecho, además del abono de gastos correspondientes de acuerdo con el párrafo anterior, al disfrute de dos horas por hora trabajada.

9.– Cuando el periodo fijado de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

10.– En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado.

Con carácter excepcional, el disfrute de los días de vacaciones pendientes a que el trabajador o trabajadora tenga derecho, podrá trasladarse al siguiente trimestre, por razones del servicio y con acuerdo con la persona afectada.

11.– Las vacaciones podrán disfrutarse durante su año natural y, en su caso, hasta el 6 de enero o, excepcionalmente -por razones de necesidad del servicio- hasta el 31 de enero del año siguiente.

CAPITULO VII

PERMISOS

Artículo 34.– Permisos.

El personal tendrá derecho a un permiso retribuido por los motivos que a continuación se detallan y que en cada caso se regularán por las condiciones particulares previstas en los correspondientes artículos del presente convenio:

a) Enfermedad o Accidente. (Artículo 37).

lunes 20 de marzo de 2017

- b) Maternidad, Paternidad, Lactancia, Adopción y Acogimiento (artículo 38-39).
- c) Matrimonio propio o de parientes (artículo 40).
- d) Ceremonia Civil, Religiosa, Matrimonio de Parientes (artículo 41).
- e) Enfermedad Grave o Fallecimiento de parientes. (Artículo 42).
- f) Deberes inexcusables de carácter Público o Personal. (Artículo 44).
- g) Traslado o Mudanza del domicilio habitual. (Artículo 45).
- h) Funciones Representación Sindical o Personal. (Artículo 46).
- i) Cuidado de Menores o Discapacitados o familiares con enfermedad grave (artículo 47).
- j) Atención de Familiares con Enfermedad o con problemas de Movilidad (artículo 48).
- k) Consultas, Tratamientos y Exploraciones de Salud (artículo 49).
- l) Cursar Estudios (artículo 50-51).
- m) Asistir a Eventos científicos, técnicos, profesionales, colegial, asociativo o sindical. (Artículo 52).
- n) Atender a Funciones de Cargo Electivo (artículo 53).
- o) Permiso para asistencia a pruebas del sector público (artículo 54).
- p) Asuntos Propios (artículo 55).

El ejercicio de los respectivos permisos se realizará conforme a lo previsto en el artículo 34 del E.T.; en los casos de conflicto entre permisos simultáneos de varias personas que puedan afectar al servicio, se estudiará y determinará la prelación correspondiente.

El ejercicio por el personal trabajador de los distintos permisos, así como excedencias, reducciones de jornada y créditos horarios, en su caso, serán tenidos en consideración por la Dirección de VISESA a los efectos previstos en cuanto a la Organización del Trabajo correspondiente.

En los artículos que corresponda, las referencias que se hacen al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador o la trabajadora, siempre que tal condición resulte acreditada. Cuando exista esta convivencia estable los parentescos por afinidad habrán de entenderse asimismo en los mismos términos que para las personas casadas.

El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente capítulo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

En los casos en los que se precise justificación documental del permiso disfrutado se presentará, a la finalización del mismo, el correspondiente justificante oficial. Se podrá solicitar ampliar el plazo para la acreditación necesaria, y en el caso de no presentarlo, podrá acordarse la recuperación o imputación a horas de libre disposición.

En los casos en los que se pueda prever, los permisos se deberán solicitar con antelación suficiente (al menos una semana) al objeto de organizar y dar respuesta a las necesidades del servicio.

Artículo 35.– Reingreso al puesto de trabajo.

Transcurrido el periodo de disfrute del permiso correspondiente, los trabajadores y trabajadoras deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo, y justificar su ausencia.

Artículo 36.– Incompatibilidad entre permisos.

No podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en el artículo anterior. Se exceptúan de este principio general la pausa para lactancia y los permisos que conllevan reducción de jornada, que podrán ser compatibles con los demás. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de los permisos o permisos retribuidos.

Artículo 37.– Permiso por enfermedad o accidente.

1.– Los trabajadores y las trabajadoras, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrán derecho a permiso hasta el alta médica correspondiente sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

2.– VISESA en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios según la normativa de aplicación vigente en cada momento.

3.– Agotado el citado período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.– En los casos en que durante el disfrute del permiso por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a VISESA en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

5.– La persona trabajadora que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo, desde el día de la baja y con los límites que marque la Ley.

VISESA se compromete a mantener, con carácter general, la gestión sanitaria de la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad y/o accidente no laboral (altas y bajas), así como la gestión económica dentro del sistema público.

Artículo 38.— Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento.

1.— Las empleadas de VISESA tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso por parto con duración limitada a 18 semanas (16 semanas concedidas por el INSS más 2 semanas), ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, que también serán ampliables en dos semanas en el caso de nacimiento de un/a menor discapacitado/a; estos plazos, en el caso de parto prematuro, con falta de peso o neonatos/as que precisen un periodo de hospitalización superior a 7 días, se ampliará en tantos días como el/la menor se encuentre ingresado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de un/a hijo/a y se cumple lo establecido en la legislación vigente Real Decreto 295/2009 el permiso correspondiente no se verá reducido.

Se otorga derecho al disfrute del permiso de maternidad en el caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado. El progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que le descuente la parte que la madre haya podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el progenitor o progenitora trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple, de discapacitado/a y/o prematuro/a.

Si una vez agotado el período total del permiso la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando del permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

2.— En los supuestos de Adopción o Acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de 18 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

3.– Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, éste tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

Si el progeitor, no trabajando en Visesa se acoge a al menos 4 semanas del periodo correspondiente a las 16 semanas del INSS de la progenitora (trabajadora de Visesa), ésta podrá disfrutar de una semana más, haciendo un total de 15 semanas.

4.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora o el trabajador al permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

5.– Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, con independencia de la situación laboral de la madre.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante al permiso por parto. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimosegundo mes solicitará el disfrute de permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

6.– Para que la trabajadora perciba la prestación por maternidad es necesario que la solicite al Instituto Nacional Seguridad Social.

7.– VISESA abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad, adopción acogimiento más la prorrata de paga extra correspondiente.

Artículo 39.– Permiso por paternidad.

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de 28 días naturales (15 días los concede la empresa y 13 días el INSS), por nacimiento adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa. Este permiso podrá ser fraccionable en dos periodos.

VISESA abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por paternidad.

Artículo 40.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

Este permiso se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Dirección de Personas y Servicios Generales y Dirección de Área correspondiente.

2.– También tendrá derecho a este permiso los trabajadores y trabajadoras que constituyan una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAE.

Únicamente podrá disfrutar este permiso el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

No se podrá disfrutar de nuevo permiso por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período mínimo de 6 años.

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, padres políticos, madres políticas, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, hijos, hijas, nietos, nietas, abuelos o abuelas del personal empleado, éste tendrá derecho a un permiso de un día natural, en la fecha de la celebración, que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de su residencia, al objeto de facilitar el desplazamiento.

Artículo 41.– Permiso por ceremonia civil o religiosa.

Para la celebración de ceremonias religiosas (bautizo, comunión o celebraciones similares de carácter civil o de las confesiones religiosas con las que el Estado Español tenga firmados acuerdos de colaboración) de hijo/a o nieto/a, el trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido en el día en que concurra el mencionado evento, cuando coincida con un día laboral.

Artículo 42.– Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– El permiso a que tienen derecho el trabajador y la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

– 5 días laborables, por enfermedad grave o fallecimiento de familiares de 1er. Grado.

– 3 días laborables, por fallecimiento de familiares de 2.º grado.

– 2 días laborables, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.

2.– Los citados períodos de permiso se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.

3.– En los casos de accidente o enfermedad grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días desde la finalización del primer permiso.

4.– Para la consideración de enfermedad grave se estará a la justificación documental aportada y suscrita por los servicios médicos.

5.– El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

6.– Los períodos recogidos en el apartado 1 podrán extenderse, para todos los supuestos contemplados, en tres días adicionales de tiempo a recuperar. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de tres meses.

Artículo 43.– Reducción de jornada por enfermedad grave de parientes de primer grado.

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad grave el personal tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Artículo 44.– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– En todo caso, a los efectos de este Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- a) Citaciones de Juzgados, Comisarías o de otros Órganos administrativos.
- b) DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir.
- c) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
- d) Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.
- e) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.
- f) La asistencia a reuniones de Órganos de Gobierno de colegios profesionales, asociaciones sectoriales, consejos reguladores, etc., relacionados con el sector de referencia de los que los trabajadores y trabajadoras de VISESA que fueran cargos electos.

Artículo 45.– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuar traslado o mudanza de su domicilio habitual el personal tendrá derecho a un permiso de 2 días laborables de duración.

Este permiso con carácter general se dispondrá en el plazo de un mes anterior o posterior al cambio de domicilio. Con carácter excepcional, podrá solicitar el disfrute de los dos días fuera del periodo establecido.

Se justificará mediante certificado de empadronamiento u otro documento acreditativo del cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

Artículo 46.– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.– Quienes ejerzan funciones de representación sindical o del personal tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2.– En todo caso, quienes formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el secretario o secretaria de Mesa conlleve la sustanciación de la negociación colectiva.

3.– En los supuestos recogidos en los dos apartados anteriores existirá la obligación de dar cuenta, previamente, al responsable funcional de las ausencias del trabajo derivadas de tales contingencias mediante el sistema habitual de notificación de permisos.

Artículo 47.– Permiso por cuidado de menores, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral, y en los casos en los que se justifique debidamente la incompatibilidad de calendarios de padres e hijos, podrá disponerse de permiso no remunerado, durante los periodos de vacaciones escolares (navidades, semana santa y verano); estos permisos serán estudiados y justificados de manera excepcional en cada caso por la Dirección de Personas e informadas a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Artículo 48.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer enfermedad grave continuada, acreditada semestralmente por informe médico (excepto en los supuestos elevados a permanentes o definitivos), dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales.

El uso de este crédito horario será según las necesidades particulares que lo motivan y deberá ser informado al responsable funcional de las ausencias del trabajo derivadas de tales contingencias, dando cuenta del tiempo y horario empleado en cada solicitud.

Artículo 49.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de salud.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a permiso retribuido para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de salud, durante la jornada de trabajo, cuando no sea posible acudir fuera de horas de trabajo.

Este permiso será retribuido y la duración del mismo será como máximo y con carácter general, de 4 horas.

La duración del permiso podrá ampliarse en lo necesario en cada caso cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

- La duración de la consulta es superior a 4 horas.
- La exploración o tratamiento recomienda reposo, con carácter previo o posterior a su realización.
- La consulta se realiza en una localidad que requiere desplazamiento y es necesario más tiempo (por distancia, por problemas de comunicación, etc.).
- La consulta se suma a otras en el mismo día.
- Otros supuestos.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora disponga de la jornada completa el día de la consulta, el tiempo que no corresponde a la aplicación de este permiso según los criterios anteriores, podrá disfrutarse y computarse como horas por Asuntos Particulares y/o de Libre Disposición.

La empleada embarazada tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando no le sea posible acudir fuera de horas de trabajo.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus hijos o hijas menores. Sin perjuicio de ello, el personal dispondrá de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para este tipo de acompañamiento médico a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que dispongan de un certificado de dependencia. Para el resto de familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, este permiso se entenderá no retribuido y deberá recuperarse en el plazo de un mes.

Artículo 50.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso no retribuido a las personas que sean admitidas a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial.

2.– El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico, en cuyo caso se estará a lo dispuesto para las excedencias.

El permiso para concurrir a los correspondientes exámenes será conforme a lo previsto al efecto en el artículo 51.

Artículo 51.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 52.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Asimismo, podrá concederse permiso retribuido al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección.

2.– El permiso solicitado por iniciativa del trabajador o de la trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

3.– sin perjuicio de lo anterior, ni de lo previsto al efecto en otros artículos del presente convenio, el personal tendrá derecho a permiso no retribuido para la asistencia a eventos colectivos de carácter colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio.

Artículo 53.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos anteriores por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 54.– Permiso retribuido para la asistir a pruebas de acceso convocadas por el sector público.

Se concederá permiso retribuido para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas de acceso convocadas por la administración y empresas públicas. Este permiso se autorizará por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.

Artículo 55.– Permiso y Reducción de Jornada por Asuntos Propios.

1.– El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna (salvo en los supuestos particulares que se recogen posteriormente en este mismo artículo), siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones, su duración mínima será de un mes y la acumulada no podrá exceder de 12 meses cada tres años. El cómputo de los tres años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un periodo de un año continuado no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos tres años desde tal fecha. Para solicitudes por un periodo inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de tres años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el periodo que reste hasta completar 12 meses.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de un octavo, de un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

3.– En el supuesto de que el permiso se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute de cuatro meses.

4.– El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este artículo, no dará derecho a retribución, si bien y de manera excepcional, podrá acordarse entre VISESA y la persona interesada una posible recuperación horaria, que no sea contraria a lo previsto en otros artículos de este mismo convenio y que responda a las necesidades del servicio correspondiente; en todo caso, dicho acuerdo deberá ser previo al disfrute del permiso.

5.– Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar una reducción de su jornada ordinaria de cómo mínimo un octavo, o un quinto, un tercio y un máximo de un medio, con la única condición de tener un año de antigüedad en la empresa y de solicitarlo con, al menos, dos meses de antelación. La reducción de la jornada conllevará la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez agotado el disfrute de este permiso, no podrá volver a disfrutarse hasta transcurrido un año desde la finalización del mismo.

6.– La concesión de este permiso, estará subordinada a las necesidades del servicio, que en caso de resolución denegatoria deberá ser motivada.

Artículo 56.– Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

El personal fijo incluidos en el ámbito del Convenio tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1.– Privación de libertad de la persona trabajadora:

El trabajador o trabajadora cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria firme, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

2.– Declaración de incapacidad o invalidez con reserva de puesto de trabajo:

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado igual o inferior a 2 años.

CAPITULO VIII

EXCEDENCIAS

Artículo 57.– Modalidades de Excedencia.

Las personas de VISESA tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa y voluntaria sin reserva de puesto, conforme a las condiciones particulares establecidas en los siguientes artículos.

La forzosa, dará derecho a la reserva del puesto y cómputo de antigüedad, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

La voluntaria no produce, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo, conservando el trabajador o la trabajadora sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o que se produjeran. El tiempo de permanencia en esta situación no será computado a efectos de promoción, antigüedad o derechos pasivos.

Artículo 58.– Excedencia por Cargo Sindical.

La persona que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal de una organización sindical representativa tendrá derecho a una excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 59.– Excedencia por servicio en el Sector Público de la CAE.

El trabajador fijo que pase a prestar servicios a requerimiento de cualquier Administración Pública Vasca, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto mientras persista dicha prestación de servicios.

Artículo 60.– Excedencia voluntaria por interés particular.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 61.– Excedencia por maternidad, paternidad y/o cuidado de familiares.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de estas excedencias computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionables, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por VISESA.

Las personas en esta situación tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad durante el plazo previsto en cada caso, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a su finalización.

lunes 20 de marzo de 2017

CAPITULO IX

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 62.– Previsión Social.

La aplicación de este artículo queda suspendida en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2011 de 30 de diciembre.

WISESA es Promotor y Socio Protector de Itzarri-EPSV.

Itzarri-EPSV se configura como la Entidad, dirigida al conjunto de personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos así como los Entes públicos de derecho privado y las Sociedades Públicas dependientes de la misma, y encargada de gestionar un sistema de Previsión social complementaria, de empleo y de aportación definida.

Es voluntad de las partes que este Sistema de Previsión social complementaria se extienda y consolide, tanto por lo que supone a futuro de garantía de niveles adquisitivos, como de generación de ahorro a largo plazo susceptible de ser utilizado para la inversión. Por ello, e independientemente del hecho de que las aportaciones efectuadas por los socios protectores tienen la consideración de retribuciones, las partes consideran conveniente que se fomenten las aportaciones voluntarias de los socios de número a Itzarri-EPSV, estableciendo procedimientos que las faciliten.

Artículo 63.– Anticipos, adelantos y préstamos de nómina.

1.– Anticipos y Adelantos.

Los trabajadores y trabajadoras en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de las siguientes cuantías:

- de su salario líquido mensual.
- de la inmediata paga extra.

Dicho derecho se condiciona al hecho de que no se prevea la finalización de la relación contractual en el mes de solicitud del correspondiente anticipo.

Estos Anticipos y Adelantos deberán ser compensados en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

Las solicitudes de Anticipos y Adelantos de nómina deberán dirigirse para su tramitación a la Dirección de Personas de WISESA.

2.– Préstamos sin interés.

Se considera Préstamos sin interés el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

El saldo máximo de los Préstamos Vivos concedidos en el conjunto de la empresa, no superará el total del 2% masa salarial, siendo su distribución por orden de solicitud.

El personal en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho a un Préstamo sin Interés de conformidad con las condiciones que a continuación se exponen:

1.– Para acceder al Préstamo sin interés será necesario que concorra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. El importe máximo de los Préstamos sin interés a conceder para los diferentes supuestos, será de 6.000 €. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

Los referidos importes se corregirán, en el sentido que proceda, conforme a lo establecido al efecto en el apartado 7 del presente artículo, según se determine para el personal laboral al servicio de la Administración General de la CAE.

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades, o el plazo máximo de duración del contrato si éste fuera inferior a los plazos de reintegro generales establecidos. Estos préstamos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

3.– No podrá concederse ningún nuevo préstamo mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un préstamo y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo préstamo durante un período de diez años desde la solicitud. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo préstamo por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

4.– Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios de los préstamos que motive la baja en nómina, salvo circunstancias especiales, requerirá el previo reintegro en su totalidad del préstamo concedido.

5.– Necesidades urgentes.– Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento, así como de familiares de 1.º grado, en general, y de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, para los casos de enfermedad o intervención quirúrgica muy grave.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto podrá ascender hasta 12.000 euros siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades. Dicho importe se corregirá, en el sentido que proceda, conforme a lo establecido al efecto en el apartado 7 del presente

artículo, esto es, según se determine para el personal laboral al servicio de la Administración General de la CAE.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado, importe del préstamo podrá ascender hasta 7.500 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades. Dicho importe se corregirá, en el sentido que proceda, conforme a lo establecido al efecto en el apartado 6 del presente artículo, esto es, según se determine para el personal laboral al servicio de la Administración General de la CAE.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

6.– Tramitación.– El plazo máximo para la presentación de solicitudes de préstamos será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del préstamo salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del préstamo.

Las solicitudes de préstamos deberán dirigirse a la Dirección de Personas de VISESA, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción.

7.– La evolución de los importes máximos de los préstamos será la que se determine para el personal al servicio de la Administración General de la CAE.

Artículo 64.– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

Las coberturas de la póliza de accidentes serán, como mínimo, las siguientes.

1.– Seguro de Accidente:

Muerte	120.000,00 euros.
Invalidez Permanente Absoluta	60.101,21 euros.
Invalidez Permanente Total	60.101,21 euros.
Invalidez Permanente Parcial	60.101,21 euros según baremo.

2.– Seguro de Vida:

Muerte	33.000,00 euros.
Invalidez Permanente Total	33.000,00 euros.
Invalidez Permanente Absoluta	33.000,00 euros.

3.– Seguro de Responsabilidad Civil Patronal.

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil patronal suscrita por VISESA en favor de sus trabajadores y trabajadoras.

La cobertura de esta póliza tendrá un límite de indemnización por siniestro y anualidad de 3.000.000 euros comprensivos tanto de las indemnizaciones como de las costas, fianzas y gastos y un sublímite de 400.000 euros por víctima en lo que a los daños personales y sus consecuencias se refiere.

Artículo 65.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

La aplicación de este artículo queda suspendida en virtud de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 2016.

1.– En orden a la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y estabilidad del empleo público y su consolidación dentro de las previsiones establecidas en la legislación presupuestaria, se establece la jubilación forzosa de los trabajadores y trabajadoras que habiendo alcanzado la edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador o trabajadora afectada tenga cubierto un período mínimo de cotización que le permita aplicar a la cuantía de la base reguladora el porcentaje del 80 por ciento y cumpla los demás requisitos legalmente necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2.– El personal tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Edad	n.º Mensualidades
60 años	21 mensualidades
61 años	17 mensualidades
62 años	13 mensualidades
63 años	9 mensualidades
64 años	6 mensualidades.

Para tener derecho a esta indemnización es necesario que la persona solicitante haya permanecido los últimos diez 10 años en servicio activo dentro de VISESA.

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes, será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual realmente percibida por la persona interesada en el último año previo a la fecha de jubilación.

La solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en el Convenio Vigente, por la que fuera declarada la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de ser

aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez.

En ningún caso darán lugar al devengo de las anteriores indemnizaciones aquellas modalidades de acceso a la jubilación que no supongan la aplicación de coeficientes reductores por anticipación de la edad de jubilación.

Artículo 66.— Fondo Social.

Se constituirá un fondo económico que tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en este Título, y otras causas de naturaleza excepcional. La cuantía de dicho fondo se fijará por Acuerdo de Consejo de Administración y estará comprendida entre el 0,2 y el 0,4% de los gastos de personal. La cuantía podrá ser incrementada por la parte de fondo no consumida correspondiente al año anterior, exclusivamente, hasta completar el máximo del 0,4% de los gastos de personal.

La baremación de las solicitudes y la propuesta de concesión de ayudas se elaborarán por una Comisión Técnica integrada de forma paritaria por la Dirección y Comité de Empresa. Asimismo le corresponderá a dicha Comisión Técnica determinar la cuantía de quebranto económico como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes que se formulen, y proponer el destino del remanente que, en su caso, resulte de la distribución del fondo.

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo del Fondo Social se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión, exceptuando aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competirá su resolución a la comisión contemplada en este artículo.

Artículo 67.— Personal con capacidad disminuida.

El trabajador o la trabajadora que obtenga, de los organismos competentes, declaración de incapacidad para el ejercicio de las funciones de su puesto de trabajo, gozará de derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca compatible con su estado físico y aptitudes profesionales para lo cual la empresa intentará compatibilizar algún puesto con su estado físico y aptitudes profesionales.

Artículo 68.— Servicio de Comedor.

Las condiciones particulares que regulan la gestión del Servicio de Comedor, serán las recogidas en la correspondiente Instrucción de Servicio de Catering, la cual diferenciará los distintos supuestos de cada oficina territorial y de uso, y será elaborada y actualizada por la Dirección de la empresa y validada en cada caso por la representación del personal trabajador.

En ningún caso el tiempo de comida se computará como horario de trabajo.

El coste de establecimiento del servicio de comedor así como la puesta a disposición de una sala adecuada para tal fin, corresponde a VISESA.

El coste del menú del servicio comedor, corresponde al usuario del comedor.

Para la puesta en marcha del servicio y con el objetivo de rentabilizar la inversión en el coste de establecimiento (2/3 del coste total) es necesario que la masa crítica de comensales sea de al menos 50 personas.

lunes 20 de marzo de 2017

Anualmente la Comisión Paritaria hará seguimiento de las incidencias y contrataciones correspondientes al servicio de comedor, a fin de introducir las mejoras y propuestas que resulten oportunas para futuros ejercicios.

CAPITULO X

REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 69.– Retribuciones Salariales.

El Régimen de retribuciones salariales durante la vigencia del presente Convenio, quedará fijado en el Anexo I dependiendo del puesto y/o grupo salarial en la que se encuentre cada puesto.

1.– Los incrementos salariales se aplicarán sobre el total de las retribuciones salariales.

2.– Los incrementos salariales serán los mismos que los aplicados al personal laboral del Gobierno Vasco, incluidos los fondos adicionales que se pacten y respetando la Ley de Presupuestos de la CAPV aprobada anualmente en la medida que sea de aplicación a Visesa.

A tal efecto, una vez publicada la Ley, se reunirá la Dirección de Visesa y Comité de Empresa con el objeto de actualizar las tablas salariales. Cualquier otra modificación del sistema de remuneración y/o cuantía salarial deberá respetar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70.– Trienios.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

A estos efectos el personal acogido a este convenio se clasifica en los grupos que se especifican en el Anexo I.

Para el perfeccionamiento de trienios, por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, sea laboral fijo o por duración determinada, se computará el tiempo trabajado y acreditado en el sector público vasco (Administración General, organismos autónomos y consorcios del sector público de la C.A.E. y sociedades públicas).

El personal que acceda a una categoría profesional superior a la anterior percibirá en concepto de trienio la cuantía asignada en la nueva categoría.

Artículo 71.– Gratificaciones Extraordinarias.

La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año consistente en Salario Base y Antigüedad, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, antes de los días 20 de cada uno de ellos respectivamente.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Los periodos de I.T. por enfermedad o accidente, los periodos de descanso por maternidad, el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, así como las excedencias forzosas y otros supuestos similares, se computarán como tiempo de trabajo a efectos de percibir las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 72.— Otros complementos salariales.

Se mantienen aquellos reconocidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 73.— Indemnización por desplazamiento y gastos de comida.

Los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia del cumplimiento de las necesidades del servicio vengan obligados a realizar desplazamientos, tendrán derecho a percibir las compensaciones económicas que se detallan seguidamente:

1.— Como criterio general se utilizará el vehículo de la empresa o medio colectivo de desplazamiento. Para ello, la empresa pondrá a disposición de los Centros los vehículos necesarios para la realización de su trabajo. Cuando ello no fuera posible y con la debida autorización de la Dirección del Área correspondiente, el uso del vehículo propio se compensará con 0,30 euro/km.

2.— Se considerará como asignaciones para gastos de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y demás establecimientos de hostelería, exclusivamente los siguientes:

- Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, las siguientes:

- Por gastos de estancia, los importes que se justifiquen documentalmente, previa conformidad de la Dirección de Personas.

- Por gastos de manutención, 42 euros diarios si corresponden a desplazamientos dentro del territorio español, o 72,12 euros diarios si corresponden a desplazamientos a territorio extranjero, siempre que se justifiquen documentalmente.

- Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, las asignaciones para gastos de manutención no excederán de 36 o 48,08 euros diarios, según se trate de desplazamiento dentro del territorio español o al extranjero, respectivamente, siempre que se justifiquen documentalmente.

- En todo caso, se establece un tope de 18 euros por comida y/o por cena.

3.— Sin perjuicio de lo establecido en los puntos anteriores, en los casos de desplazamientos al extranjero y en atención al esfuerzo suplementario que tal desplazamiento supone para la persona trabajadora, se estará a lo siguiente:

- en estos viajes, especialmente si el desplazamiento se realiza a grandes distancias y/o complejas conexiones de vuelos de avión se tramitará la solicitud de billetes con suficiente antelación, a fin de poder obtener aquellos de tarifa reducida

- se procurará realizar el viaje sin que se permanezca fuera del domicilio el fin de semana (aún cuando ello suponga no poder acceder a billetes de avión de precio reducido).

4.— En los desplazamientos al Estado o al extranjero se concertarán los alojamientos y el desplazamiento con agencias especializadas según directrices establecidas por el Dep. de Personas y Servicios Generales.

5.— Las cuantías señaladas en los puntos anteriores de este artículo se actualizarán siguiendo los mismos criterios y plazos que en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

CAPITULO XI

FORMACIÓN

Artículo 74.– Actividades de formación.

1.– La formación es un instrumento básico al servicio de la gestión estratégica de los recursos humanos de la Sociedad Pública VISESA. A través de la misma, se incrementa la capacitación profesional de las personas empleadas y se mejora la calidad del servicio. En consecuencia, los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a colaborar intensamente en esta materia con la Dirección en esta materia.

2.– Se contemplan dos niveles de actividades de formación:

– La formación dirigida a satisfacer las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento en el puesto de trabajo, será considerada como formación obligatoria, derivada de las necesidades de la organización y será impartida fundamentalmente, dentro de la jornada laboral. Se procurará que esta formación cubra las necesidades de todos los grupos y niveles.

– El resto de las actividades de formación se realizarán prioritariamente fuera de la jornada laboral, valorándose, en su caso, en la medida que se estipule, a efectos de acceso, promoción, etc. A petición de la dirección correspondiente y de forma motivada, se podrán destinar para este tipo de formación 2 horas semanales, de octubre a junio, no acumulables, durante un máximo dos años y siempre que no supere las horas media de formación previstas por persona. Esta formación, no siendo necesaria para el desempeño, deberá redundar en una mejora de las competencias para el buen desempeño del puesto.

3.– La Sociedad Pública VISESA, cubiertas las necesidades de servicio, posibilitará la máxima asistencia a estas actividades, manteniendo criterios objetivos y atendiendo al aprovechamiento de las acciones en la selección del personal que solicite acudir, como, en su caso, en la reedición de los cursos.

4.– Remisión a lo dispuesto en la normativa vigente y a la Política de Formación sobre la aprobación del Plan de Formación y la intervención de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

5.– Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo previsto al efecto en la normativa vigente, participarán en la elaboración de los planes de formación y en el establecimiento de los criterios de adjudicación de los cursos. Podrá, igualmente, proponer la realización de los cursos, seminarios y planes de formación que estime necesarios recibiendo semestral información respecto a las solicitudes presentadas y resoluciones desfavorables.

CAPITULO XII

PLAN DE NORMALIZACIÓN Y USO DEL EUSKERA

Artículo 75.– Plan de normalización y uso del euskera.

VISESA promoverá la adecuada revisión y actualización de los aspectos que sean necesarios de su Plan de normalización y uso del euskera, el cual será participado al Comité de Empresa a los efectos oportunos y establecidos en la normativa vigente.

El Plan de normalización y uso del euskera deberá, en todo caso, ajustarse a la normativa vigente en materia de normalización lingüística y uso del euskara.

CAPÍTULO XIII

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 76.— Derechos y obligaciones.

Se reconoce el derecho de todo el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, así como su correlativo deber de establecer los medios económicos y humanos necesarios para posibilitar dicho derecho.

Se constituye el Comité de Seguridad y Salud, paritario e integrado por dos personas en representación de la organización y otras dos en representación de las personas trabajadoras.

WISESA garantizará que la composición y funcionamiento del Servicio de Prevención Ajeno sea el adecuado para garantizar el derecho a la protección eficaz de su personal en materia de prevención de riesgos laborales.

WISESA integrará en todos sus niveles jerárquicos y actividades la prevención de riesgos laborales. Para ello, implantará un adecuado Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en el que tendrá en cuenta la perspectiva de género.

WISESA ha elegido su organización preventiva, consultada la representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la modalidad de un Servicio de Prevención ajeno.

Este Servicio velará por el cumplimiento del deber de protección eficaz que le corresponde a WISESA, asesorando y asistiendo para ello a la propia empresa, a los empleados y a las empleadas y a sus representantes, así como a los órganos de representación especializados.

El derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgos grave e inminente constituyen parte del derecho que tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

WISESA deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos profesionales.

Artículo 77.— Consulta y Participación.

Al Comité de Empresa le corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 78.— Protección de la maternidad.

1.— La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las

condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.– Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de Movilidad Funcional, requerirá la conformidad previa de los/as trabajadores afectados/as y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.– Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.– Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico, que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 79.– Delegados y delegadas de prevención.

Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal, fueran designados o designadas por estos representantes de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con el número establecido en la legislación aplicable.

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados/as de Prevención, que tendrán las garantías, competencias y facultades que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo y como miembros del Comité de Seguridad y Salud.

VISESA velará por una representación equilibrada en los comités de seguridad y salud laboral

Los cursos de formación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán una duración de 40 horas anuales.

El tiempo dedicado a la formación en materia preventiva será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

1.– Labor de investigación, tanto en los accidentes como en las enfermedades profesionales. Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

a) Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

b) Descubrir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los departamentos según las ocupaciones.

c) Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

d) Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

e) Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los trabajadores y trabajadoras.

f) Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las ineptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

g) Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.

2.– Estudiar la actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa técnica, y medidas de seguridad e higiene que se publiquen. En concreto deberán:

a) Estudiar y atender los informes periódicos de la Empresa y las recomendaciones que la propia Empresa realice en materia de Seguridad e Higiene.

b) Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices.

c) Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo por los propios Comités, en cuanto les sea posible, de las siguientes actividades:

– Celebración de reuniones divulgativas.

– Promoción de la seguridad.

– Carteles y exhibiciones.

– Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.

– Cursos y demostraciones.

Artículo 80.— Trabajo con pantallas de visualización.

El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, de los aparatos locomotores y psicológicos.

El Servicio de Prevención velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad...) de los mismos.

Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.

En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y, previo informe del Servicio de Prevención, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas posibles pautas de descanso y/o cambios de actividad laboral.

En cualquier caso corresponderá al Comité el seguimiento y control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

Artículo 81.— Acoso laboral y riesgos psicosociales.

Con el propósito de detectar los riesgos psicosociales del personal de VISESA, la empresa adoptará el procedimiento que a tal fin se establezca en el ámbito de la Administración General de la C.A.E., así como el procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral.

Estos procedimientos serán objeto de consulta obligatoria y previa al Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, corresponderá al Comité el seguimiento y control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

De igual modo, por parte de la Comisión Paritaria, se adaptará la Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos, para su eventual aplicación en VISESA.

Artículo 82.— Actividades penosas, tóxicas y peligrosas.

Para la catalogación de actividades como penosas, tóxicas o peligrosas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 83.— Revisiones Médicas.

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.— Reconocimiento previo o de Ingreso. Tendrá carácter obligatorio para las contrataciones superiores a 6 meses y se efectuará antes de la admisión de la persona trabajadora al servicio de la empresa.

2.— Reconocimiento ordinario anual.

Los reconocimientos médicos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; en todo caso, estos reconocimientos anuales se entenderán como jornada efectiva de trabajo.

En todo caso, se entregarán resultados dando cuenta previamente al personal y al Comité de Seguridad y Salud de las pruebas a realizar.

Artículo 84.– Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

VISESA elaborará un procedimiento específico, que se negociará en el Comité de Seguridad y Salud, en el que se regulen las actuaciones que se han de llevar a cabo para la tramitación de las solicitudes de adaptación o cambio del puesto de trabajo por motivo de salud del personal empleado, a fin de adaptar las exigencias psicofísicas del personal a sus respectivos puestos de trabajo.

CAPÍTULO XIV

MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 85.– Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Durante el periodo de vigencia de éste convenio, se elaborará un Plan de Igualdad en el ámbito de VISESA, en los términos establecidos en el artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. A tal fin, se tomará en consideración el que se elabore para la Administración General de la CAE adaptando su labor de diagnóstico, análisis y fijación de objetivos, estrategias, prácticas y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación.

Artículo 86.– Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Asimismo y en el sentido recogido en los artículos 47 y 48 de la referida Ley 4/2005, la Dirección de VISESA realizará, en colaboración con el Comité de Empresa, el análisis y la puesta en marcha de los planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 87.– Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género.

1.– VISESA promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Para ello, se elaborará un protocolo para la prevención del acoso sexual y sexista en el trabajo. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas a las trabajadoras y trabajadores para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

2.– Las trabajadoras víctimas de la violencia de género, tendrán derecho para hacer efectiva su protección a:

a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen.

b) Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen.

c) Cuando las trabajadoras víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determine la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.

d) Traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

CAPITULO XV

REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 88.– Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección General, a propuesta, bien de la Dirección del Área de que se trate, o bien de la Dirección de Personas, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores y trabajadoras.

Toda falta cometida por una persona trabajadora las clasificamos en dos grupos:

- a) Faltas que se producen con ocasión o como consecuencia de su trabajo.
- b) Faltas que se producen como consecuencia de un acoso sexual o sexista en el ámbito de trabajo.

Ambas se clasifican en leve, grave o muy grave.

Artículo 89.– Faltas.

Se considerarán faltas leves grupo A:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros y compañeras o personas subordinadas.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Se considerarán faltas leves grupo B:

- h) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

lunes 20 de marzo de 2017

i) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

j) Realización de falsas acusaciones.

k) Desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc.

Se considerarán faltas graves grupo A:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los quienes son superiores, compañeros y compañeras y personas subordinadas.

b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de quienes son superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora o de otros trabajadores y trabajadoras.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

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

f) El abandono del trabajo sin causa justificada.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo, de otros trabajadores y trabajadoras.

i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

l) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

n) Acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier sustancia estupefaciente.

Se considerarán faltas graves grupo B:

o) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;

p) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

q) Contacto físico innecesario, rozamientos;

r) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;

- s) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- t) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- u) La impartición de órdenes contradictorias con origen sexual y sexista y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- v) La impartición de órdenes vejatorias;
- w) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- x) La orden de aislar e incomunicar a una persona;
- y) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán faltas muy graves grupo A:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- g) El robo o hurto tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o fuera de éstas durante el trabajo.
- h) Consumir alcohol, drogas o cualquier sustancia estupefaciente durante el trabajo y desempeñar las funciones y tareas del puesto bajo sus efectos.

Se considerarán faltas muy graves grupo B:

- i) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- j) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- k) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- l) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Artículo 90.– Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

GRUPO A

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años.
- Despido

GRUPO B

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días
- Carta de censura.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

b) Por faltas graves:

- Desplazamiento de uno a tres meses
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- Pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva
- Desplazamiento de tres meses a un año

lunes 20 de marzo de 2017

– Traslado definitivo

– Despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a su categoría original y si es definitiva una vez cancelada la anotación de su expediente personal, podrá presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Al trabajador, que sea objeto de despido como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria, se le garantiza el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en el supuesto de que el despido sea declarado improcedente por la autoridad laboral competente.

La situación de ITL suspenderá el cumplimiento de la sanción hasta que se efectúe el alta.

Artículo 91.– Procedimiento.

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

Artículo 92.– Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, partir de la fecha en que la Dirección de Centro o Área o el Responsable de Recursos Humanos, tuvo conocimiento de su comisión, y quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientada.

CAPITULO XVI

ACCION SINDICAL

Artículo 93.– Acción sindical.

La acción sindical del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la normativa legal existente y en el alcance recogido seguidamente:

1.– VISESA garantizará la disposición de los adecuados medios materiales para los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras para el correcto desempeño de su actividad sindical y representativa.

2.– Las Organizaciones Sindicales podrán proceder a acumular, total o parcialmente, en una o varias personas, las horas sindicales que, conforme a la normativa en vigor, correspondan a los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras de su grupo; la referida acumulación, en su caso, se realizará por un periodo no inferior a un año y deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de un mes.

3.– La totalidad del personal trabajador de VISESA dispondrá de permiso, dentro del horario de trabajo y hasta un máximo de 12 horas anuales, para asistir a las reuniones y asambleas convocadas, conforme a la normativa en vigor, por los Representantes Legales de los Trabajadores y Trabajadoras en el centro de trabajo.

Artículo 94.– Uso democrático de las nuevas tecnologías.

Las nuevas tecnologías se entenderán complementarias del desarrollo operativo y físico considerado práctica habitual y validada por la legislación y la buena praxis de la empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto a tal efecto en la legislación vigente, el uso democrático de las nuevas tecnologías se desarrollará conforme a los siguientes Principios Generales

1.– En relación con la política de la empresa en materia de uso apropiado de los recursos técnicos e informáticos:

– La utilización de internet y el correo electrónico puede generar disfunciones por un uso inadecuado de los mismos pudiendo generar graves daños a la empresa o otras empresas (virus, bloqueo de servidores de correo, ralentización del servicio u otras afectaciones de los programas sobre el servicio) o incluso responsabilidades para la empresa por actos realizados por sus empleados y empleadas, es por ello que toda persona trabajadora empleará dichos instrumentos de manera leal, prudente y apropiada.

– Las aplicaciones, software, Red Corporativa, sistemas de comunicación electrónica y recursos Informáticos de la organización son propiedad de la empresa, siendo instrumentos que sólo podrán ser utilizados por los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de su labor profesional dentro de la empresa, para fines ligados a la actividad productiva.

– Al objeto de garantizar el buen uso de dichos recursos, así como la seguridad de los sistemas, no se deberán realizar las siguientes acciones.

a) Las actividades, equipos o aplicaciones que no estén directamente especificados como parte del software o de los estándares fijados, y que no sean anteriormente informados a los responsables de sistemas.

b) Introducir en los sistemas de Información o la red corporativa contenidos obscenos, inmORAles, amenazadores, u ofensivos y, en general, carentes de utilidad para la empresa.

c) Introducir programas, virus, macros, o cualquier otro dispositivo lógico o secuencia de caracteres que causen o sean susceptibles de causar cualquier tipo de alteración o daños en los Recursos Informáticos de la empresa o de terceros.

d) Intentar destruir, alterar, inutilizar o cualquier otra forma de dañar los datos, programas, o documentos electrónicos propios de la empresa. Estos actos pueden constituir un delito de daños.

e) Cualquier fichero introducido en la red corporativa o en el puesto de trabajo del usuario a través de soportes automatizados, Internet, correo electrónico o cualquier otro medio, deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, las referidas a propiedad intelectual, protección de Documentos de Carácter Personal, control de virus y el procedimiento de gestión de soportes.

– Respecto al Software, se verificará lo siguiente:

f) Las personas usuarias deben utilizar únicamente las versiones de software facilitadas por la empresa o cualquier otro proveedor debidamente autorizado y seguir sus normas de utilización.

lunes 20 de marzo de 2017

g) Las personas usuarias no deben instalar copias ilegales de programas, incluidos los estandarizados.

h) Las personas usuarias no deben borrar ninguno de los programas instalados legalmente.

i) La instalación del mismo será realizado sólo por el administrador o dministradora del sistema o bajo la autorización del mismo.

– Respecto a los Recursos de Red, se evitará lo siguiente:

j) la conexión a ninguno de los recursos informáticos ningún tipo de equipo de comunicaciones, como módems, que posibilite la conexión a la red corporativa, sin obtener antes el correspondiente permiso e informar a quien es Responsable de Sistemas de la Información.

k) La conexión a la red corporativa a través de otros medios que los autorizados por quien administra el sistema.

l) Intentar obtener otros derechos o acceso distintos a aquellos que les haya sido asignados.

m) Intentar acceder a áreas restringidas de los sistemas de información propios o de terceras personas.

n) Intentar distorsionar o falsear los registros de Log de los sistemas de información.

o) Intentar descifrar las claves, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos.

p) Poseer, desarrollar o ejecutar programas que pudieran interferir sobre el trabajo de otros usuarios, ni dañar o alterar cualquier de los recursos informáticos.

2.– Derechos y Deberes de los trabajadores y trabajadoras en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

– La finalidad con la que la empresa facilita el acceso a Internet es para actividades relacionadas con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. Así, el acceso a Internet se entiende como una herramienta más de trabajo, obligando en todo caso a que se realice un buen uso de dicha red y a no conectarse a páginas o servicios que puedan afectar al buen funcionamiento de los sistemas; en tal sentido, se entienden como inadecuadas en el uso de Internet las siguientes:

a) Conexiones a páginas de intercambio o P2P que suponen una merma importante en los anchos de banda corporativos así como un peligro latente a la seguridad del sistema.

b) La utilización de la red para la escucha de radios o televisiones online, ya que afecta sensiblemente a la optimización y velocidad de la red que está aprovisionada para dar servicio a los temas meramente laborales.

– En caso de producirse una transmisión de datos importante, confidencial o relevante, sólo se podrán transmitir bajo cifrado.

– Los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet a través de las herramientas dispuestas a tal efecto por la empresa.

– En la medida de lo posible, se pondrá a disposición de cada trabajador y trabajadora una dirección personal de correo corporativo.

– La recepción y emisión de correos electrónicos no debería ser observada como un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

– Los trabajadores y trabajadoras también podrán acceder a sitios Internet / intranet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

– No se efectuará una vigilancia rutinaria individualizada de los sitios web visitados.

3.– Derechos de información entre sindicato, personas trabajadoras y sus representantes.

– Los trabajadores y trabajadoras podrán establecer comunicación con las organizaciones sindicales.

– Se dispondrá un tablón sindical virtual para facilitar la comunicación entre los trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales.

4.– Las facultades de dirección y control empresarial de los instrumentos de trabajo deberán realizarse con el debido respeto al ámbito personal de las personas trabajadoras, verificando lo siguiente:

– El control y vigilancia de la empresa a las personas trabajadoras, en su caso, no se realizará sin la comunicación previa a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

– Con carácter general, para realizar cualquier auditoría de los medios de comunicación electrónicos utilizados por el empleado o empleada, será necesario que existan indicios claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste; dicha auditoría deberá, en su caso, efectuarse en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras, si así se solicita, y siempre con el debido respeto a la dignidad e intimidad del personal empleado.

– Se dispondrán sistemas de protección, claves, o encriptación que eviten la intromisión de terceros o terceras en los instrumentos de trabajo, y será necesario, en su caso, probar que los usos «ilícitos» han sido realizados por el propio trabajador o trabajadora en cuestión.

– El acceso al ordenador que le haya sido asignado a la persona trabajadora, así como a la cuenta de correo electrónico que igualmente le haya sido asignada por la empresa y a los archivos históricos que recojan información sobre las páginas Web visitadas y transacciones realizadas con el ordenador, se realizará, salvo casos debidamente justificados, previa autorización expresa del mismo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2 de la L.O. 1/1.982 de 5 de mayo y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

– El referido acceso se producirá siempre que existan un interés empresarial justificado al objeto de poder anticipar, detectar, controlar y evitar, comportamientos susceptibles de generar responsabilidad de la empresa por actos llevados a cabo por sus trabajadores y trabajadoras derivados de la utilización de internet o de la cuenta de correo electrónico, control periódico de la existencia de posibles virus, envío masivo de mensajes de correo electrónico no solicitados o cuando existan indicios de delito o cualquier otro comportamiento de la persona trabajadora contrario a la buena fe contractual que justifique la intervención de la empresa.

– Cuando existan fundamentos concretos de amenazas al sistema, y con el visto bueno previo de la persona trabajadora, o en su caso del Comité de Empresa, la empresa podrá consultar los archivos tanto de cada uno de los ordenadores como del servidor central al objeto de comprobar las páginas web visitadas por los trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO XVII

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SUBCONTRATACIONES

Artículo 95.– Empresas de Trabajo Temporal.

En cuanto a las Empresas de Trabajo Temporal, VISESA estará a los acuerdos de la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 96.– Externalización de servicios y Subcontrataciones.

1.– En relación con la contratación de servicios, VISESA respetará el siguiente principio:

a) El uso preferente de los medios propios, recursos humanos y elementos técnicos, para atender los servicios que presta.

2.– En todo caso, en materia de contratación de servicios se estará a los acuerdos que sobre criterios para la externalización de servicios se encuentren vigentes en la Administración General del País Vasco, en concreto el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 29 de abril de 2014, por el que se aprueban las Instrucciones de Buenas Prácticas para la contratación de servicios, o acuerdo posterior que lo sustituya así como las instrucciones internas de Visesa en materia de contratación.

3.– Los pliegos de condiciones de contratación garantizarán el cumplimiento de los criterios sociales establecidos en la normativa vigente, actualmente la Ley 3/2016, de 7 de abril, o disposiciones posteriores que la sustituyan.

4.– VISESA elaborará anualmente un Informe, que pondrá a disposición del Comité de Empresa, sobre el seguimiento y cumplimiento de los requisitos legales en materia de contratación de servicios, donde constarán lo siguientes datos:

- Identidad de las empresas contratistas.
- Objeto y duración de la contratación.
- Número estimativo de personal laboral de la misma y modalidades de contratación.
- Convenio colectivo de aplicación al personal.
- Lugar en el que se desarrollará la actividad.

CAPITULO XVIII

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 97.– Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la C.A.E. y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación y cualesquiera otros acuerdos que sean de aplicación a la Sociedad Pública VISESA.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Las partes legitimadas se obligan a negociar de buena fe la revisión parcial del Convenio cuando se publique un nuevo Convenio colectivo de Colectivos Laborales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con objeto de implementar las nuevas condiciones de trabajo establecidas en aquellos aspectos que no estuvieran contemplados en el citado Convenio para los años 2010-2011 publicado en el BOPV de 4 de mayo de 2010. La negociación de dichas condiciones se realizará de manera que éstas sean compatibles con las especificidades de la empresa.

De igual manera adquieren la obligación de negociar dicha revisión parcial del convenio cuando se alcancen acuerdos sobre el Plan de Igualdad y de Formación en la empresa.

El procedimiento de negociación se iniciará de conformidad con lo prevenido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento de revisión parcial del Convenio colectivo podrá iniciarse siempre y cuando no haya mediado denuncia por expiración del término inicialmente pactado. La obligación de las partes de negociar la revisión parcial del Convenio colectivo no determinará la pérdida de vigencia ni eficacia del mismo hasta que los aspectos renegociados entren en vigor.

Las previsiones anteriores se establecen sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.

Segunda.– Los requisitos recogidos en las fichas de perfil de cada puesto de trabajo en cuanto a exigencias de titulación requerida y conocimiento de idiomas serán de aplicación para nuevas contrataciones, respetándose en todo caso las situaciones actuales de las personas titulares de dichos puestos.

Tercera.– Las partes legitimadas se obligan a la revisión de los Grupos Profesionales durante el periodo 2016-2017.

Cuarta.– Las partes firmantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores se comprometen a negociar una regulación de la jubilación forzosa en el marco del presente Convenio colectivo en caso de que se modifique la Disposición adicional X del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I
SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

El sistema de retribución para los trabajadores y trabajadoras de VISESA se dividirá en salario base, plus de antigüedad y demás pluses que en atención a sus condiciones, cualidades o puestos desempeñados tengan derecho los trabajadores y trabajadoras y estén previstos en el presente Régimen de retribuciones.

2.A.– Salario base de los diferentes niveles.

Nivel salarial	Salario base
II	65.111,69 €
III	56.413,18 €
IV	52.889,94 €
V	48.466,89 €
VI	44.043,84 €
VII	40.698,88 €
VIII	38.111,14 €
IX	35.197,74 €
X	33.305,42 €
XI	29.618,63 €
XII	28.005,48 €
XIII	23.683,66 €

2.B.– Complementos.

Complemento	Salario base
Responsabilidad/disponibilidad	3.030 €

2-C.- Grupos y categorías profesionales a efectos de antigüedad
Trienios. Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los siguientes:

Antigüedad	Trienio
Titulaciones superiores	56,80 €
Titulaciones medias	46,01 €
Administrativo	41,25 €

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento y su aplicabilidad será conforme a lo previsto al efecto en el artículo 70.