OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

4346

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2013, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Azti–Azti Fundazioa para el período 2011-2015 (código de convenio núm. 86000232011990.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 8 de julio de 2013, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 12 de julio de 2013, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, a fin de que acreditaran la representación de cada una de las partes firmantes tanto del acta de constitución de la mesa negociadora como del acta final de las negociaciones, y cumplimentaran debidamente los datos estadísticos, en concreto los referidos a los representantes de la comisión negociadora, lo que se efectuó en REGCON el día 15 de julio de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) 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 de Euskadi, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de julio de 2013.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FUNDACIÓN AZTI-AZTI FUNDAZIOA PARA EL PERÍODO 2011–2015

TÍTULO PRELIMINAR

LA FUNDACIÓN AZTI-AZTI FUNDAZIOA, CONSTITUIDA MEDIANTE ESCRITURA PÚBLICA EL 28 DE NOVIEMBRE DE 1997, FUE INSCRITA EN EL REGISTRO DE FUNDACIONES DEL PAÍS VASCO, CON EL NÚMERO F-38, POR ORDEN DE 22 DE DICIEMBRE DE 1997 DEL CONSEJERO DE JUSTICIA, ECONOMÍA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GOBIERNO VASCO

Azti se erige así en uno de los Centros Tecnológicos integrados en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación regulada por el Decreto 221/2002 de 1 de octubre y su actividad se incardina en el Plan de Ciencia-Tecnología-Sociedad y otros Planes Estratégicos como el de la Pesca y el de la Industria Alimentaria, que establece el marco estratégico de la política de innovación de esta Comunidad Autónoma. Azti participa, de este modo, como agente impulsor del desarrollo del conjunto del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación y colabora en conformar una oferta integral y de excelencia que permita satisfacer una demanda tecnológica de las empresas y de la sociedad, cada vez más sofisticada.

La coyuntura económica de nuestro entorno y la evolución previsible para los próximos años presenta incertidumbres importantes ante la situación de crisis generalizada que está afectando a todos los sectores de la economía. Sin embargo, la innovación sigue siendo una palanca para mejorar la competitividad empresarial necesaria en este escenario y por la que se continuará apostando desde Azti. La situación de crisis puede ser también una oportunidad para el desarrollo de nuevas iniciativas innovadoras y la búsqueda de alternativas para transformar el conocimiento en nuevos negocios. Es en este escenario donde Azti hace una fuerte apuesta de futuro, como garantía del mantenimiento de todo el empleo y el compromiso para generar nuevos puestos de trabajo, dotándose para ello de este nuevo marco de relaciones laborales.

El presente Convenio Colectivo que viene a sustituir al anterior que reguló las relaciones colectivas de esta Fundación entre los años 2007 y 2010, es una apuesta por la actualización de las condiciones de trabajo, la sostenibilidad de la organización que implica el mantenimiento del empleo, la generación de recursos económicos suficientes para su reinversión en nuevos equipamientos científicos y la capacitación de todo el personal, objetivo en el que se hallan comprometidas las partes negociadoras que han tomado parte en la redacción del mismo.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artículo 1.– Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a los centros de trabajo de Fundacion Azti-Azti Fundazioa.

Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral y que, de acuerdo con las finalidades de la Fundación, realice actividades características de ésta.

Artículo 2.– Ámbito personal.

a) El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contratación laboral que se halle incluido en la siguiente relación:

a.1.– Los contratados indefinidos en régimen de derecho laboral que ocupen puesto de trabajo fijo.

a.2.– Los trabajadores con contrato laboral de duración determinada (regulado por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo) que no pertenezcan a la plantilla fija, también estarán incluidos en el ámbito de este Convenio, a excepción de aquellos puntos en que expresamente se les excluya o se indique que sean aplicables exclusivamente al personal fijo.

b) Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del presente acuerdo:

b.1.– La Dirección General, las Direcciones de las Unidades de Negocio y de las Áreas Corporativas.

b.2.– El personal cuyas relaciones con la Fundación se rijan por el derecho administrativo.

b.3.– El personal posgraduado realizando formación, bien sea en régimen de becario o en régimen de «stage» o de prácticas.

b.4.– Los profesionales que en libre ejercicio de su actividad pudieran concertar la prestación de servicios o la realización de estudios y proyectos, mediante la percepción de cantidades a tanto alzado en concepto de honorarios, sin sujeción a jornada determinada y que por ello no figuran en la plantilla de la institución.

b.5.– Los contratistas de obras de gestión y de servicios.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2011 hasta 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de registro por parte de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco y su correspondiente publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

CAPÍTULO II

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Artículo 4.– El presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, a partir del 1 de enero del 2016 si no mediare expresa denuncia del mismo por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su vigencia.

Artículo 5.– No obstante lo anterior, previa negociación con la representación de los trabajadores, anualmente se elaborará el calendario laboral, para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año.

Artículo 6.– Una vez denunciado y hasta que no se logre el acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio.

Artículo 7.– Las condiciones pactadas formarán un todo único e indivisible y serán consideradas globalmente, en conjunto anual, absorbiéndose todas las otras existentes a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 8.– Interpretación sistemática e integrativa.

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente desde el contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 9.– Garantías «ad personam».

Se respetarán las situaciones económicas personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 10.– Conflictividad laboral.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía de diálogo, antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

Artículo 11.– Comisión Paritaria.

a) Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecte al personal incluido en el ámbito del Convenio.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 2 miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, Institución y representación de los trabajadores.

c) Todas las cuestiones descritas en el apartado primero serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria.

d) La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

e) En el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán al procedimiento de Mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO) (BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000) No podrán iniciarse ni seguirse medidas de presión ni de reclamación colectiva (administrativa o judicial) alguna hasta tanto el procedimiento de mediación no haya finalizado de acuerdo con las reglas previstas en el Acuerdo referido y sin avenencia.

Artículo 12.– Prelación normativa.

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario respecto a cualquier otra disposición o norma legal, salvo disposiciones de mínimos o de derecho necesario. En lo no previsto

será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.– Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Fundación y su aplicación práctica se realizará a través de las Direcciones de las Unidades de Negocio y de las Áreas Corporativas de las distintas unidades orgánicas, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO III

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 14.– Catálogo de puestos de trabajo.

Son los contenidos en el anexo I del presente convenio.

Artículo 15.– Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.

a) Cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación, salvo los que se califiquen de libre designación, que tenga una duración menor a seis meses no prorrogables o puedan ser cubiertos por personas que hayan superado un proceso de selección público por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva u organismo equivalente en las Administraciones autonómicas o europea, se cubrirá a través de los procedimientos propios de los que se dote la Fundación y será comunicado a los delegados del Comité de Empresa correspondiente al centro donde sea convocada la plaza, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en todos los centros de trabajo propios de la Fundación.

b) Las plazas a que se refiere el apartado anterior se ofertarán al personal de la Fundación incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que, en el momento de hacer la solicitud, acredite una antigüedad mínima en plantilla de 2 años y reúna los requisitos de formación y/o trayectoria profesional exigibles para la plaza convocada, excepto en el caso de renovaciones de contratos temporales del personal que previamente haya pasado por un proceso interno de selección. En el caso de haber solicitudes, los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas selectivas que la Fundación, oída la representación del personal, considere necesarias en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar. En el supuesto de que, una vez desarrolladas las pruebas, no se encontrara candidato apto entre el personal, se sacará la plaza a convocatoria pública.

c) El desempeño de funciones de superior categoría, regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, consolidará la categoría del puesto transitoriamente desempeñado, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido en el apartado anterior. Si se prolonga el desempeño de la función de superior categoría por un período de tiempo superior al recogido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia de una necesi-

dad continuada de trabajo, se ofertara dicha plaza por el procedimiento establecido en el apartado (a) o por el procedimiento establecido en la Fundación para el ascenso de categoría.

d) En las convocatorias de los distintos procedimientos selectivos descritos en los apartados anteriores se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

d.1.– Número y características de las plazas vacantes y, especialmente, la categoría profesional, salario mínimo y máximo y centro de trabajo en que ha de cubrirse la vacante.

d.2.– Requisitos exigidos a los candidatos en función del perfil de la categoría de la plaza que se convoca.

d.3.– Pruebas a realizar, valoración y ponderación de las mismas. En caso de que existiera en cualquier prueba un baremo mínimo a superar, se hará constar en la convocatoria.

d.4.– Composición del Tribunal.

e) Las bases generales de las convocatorias serán informadas previamente a la representación de los trabajadores.

f) Para la contratación temporal (menor a 6 meses) por demandas de proyectos y nuevos trabajos que no sea posible cubrir con la plantilla existente, cabrá la posibilidad de hacer una selección restringida de entre aquellas personas que hayan realizado períodos de formación en la Fundación, que tengan informe positivo de sus prácticas y se adecuen a las necesidades, o excepcionalmente (por el trabajo requerido) aportaran una experiencia profesional validada. En dichas pruebas selectivas podrá asistir una representación del personal.

g) En cualquier caso, con carácter general, existirá una participación de la representación del personal en los procesos selectivos que se sigan para la cobertura de vacantes a través de las diversas modalidades de la contratación de duración determinada, de aplicación conforme al ordenamiento jurídico vigente.

h) La consolidación de puestos fijos cuando haya varios candidatos que puedan optar al mismo, se realizará mediante, un concurso, que definirá en la convocatoria los méritos por los cuales los candidatos podrán optar, y serán valorados.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16.– Clasificación del personal por razón de permanencia.

Se considerarán como personal fijo de las correspondientes plantillas, todos aquellos trabajadores contratados sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración y su permanencia en el trabajo, una vez transcurrido el período de prueba.

En cuanto a las modalidades y regulación de las contrataciones de duración determinada se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones normativas que resulten de aplicación.

La Fundación considera que la consolidación de los contratos temporales es una de las prioridades de la organización con el fin de dar estabilidad a la plantilla y se compromete a no superar el 30% de contratación temporal en relación con la plantilla sujeta a Convenio de la misma. Dicho porcentaje se calculará sobre la base de las previsiones del Plan Estratégico. La Fundación podrá

exceder dicho porcentaje cuando concurran razones organizativas, de producción o causas similares que así lo requieran motivadas por la realización de proyectos específicos. En el excepcional caso de que este límite se supere por un periodo mayor a 6 meses en el transcurso de un año deberá contar con el visto bueno de la comisión paritaria.

Artículo 17.– Período de prueba.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para los trabajadores encuadrados en los Grupos I y II, y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante este período, tanto Azti como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador dicho período a todos los efectos.

Artículo 18.– Clasificación del personal por realización de funciones.

El personal acogido a este Convenio se clasifica en categorías profesionales acordadas entre la Dirección de la Fundación y los representantes de los trabajadores. Estas categorías profesionales están relacionadas en el anexo I del presente convenio y la definición de sus funciones estarán publicadas en la Intranet de la Fundación.

TÍTULO V

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 19.– Movilidad funcional y geográfica del personal.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio, por necesidades de servicio justificadas, deberá estar dispuesto al desplazamiento temporal entre los centros de la Fundación Azti-Fundazioa, así como a otros puntos que por su trabajo lo haga aconsejable, percibiendo la compensación de gastos correspondiente y en cualquier caso ateniéndose a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores respecto a movilidad geográfica.

TÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIA

Artículo 20.– Tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo normalizada para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será, durante toda su vigencia, de 1670 horas anuales, distribuidas en función del calendario laboral que figura como anexo II del presente Convenio.

Teniendo en cuenta que una de las actividades de la Fundación es la investigación oceanográfica y pesquera y que ello conlleva desplazamientos en buques para campañas, el personal podrá ser requerido para efectuar actividades de investigación o auxiliares en el mar, entendiendo que tal actividad está incluida en la propia naturaleza del puesto de trabajo. Dichas actividades, como jornadas especiales, se regularán por el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, y normas de desarrollo.

De conformidad con lo dispuesto en el mencionado RD sobre regulación de jornada, las horas de trabajo que rebasen la jornada diaria o máxima semanal pactada, pero que no superen la jornada máxima anual pactada o de ciclos inferiores en su distribución semanal, no tendrán la naturaleza de extraordinaria.

En consecuencia, dado que por razones de servicio se deben realizar jornadas u horarios especiales, distintos a las establecidas con carácter general, para campañas oceanográficas en buques propios, arrendados o concertados por la Dirección, se elaborará para el personal afectado un calendario laboral específico en el plazo de un mes a solicitud de cualquiera de las partes.

Artículo 21.– Trabajo efectivo.

La jornada normalizada de 1.670 horas se entiende de trabajo efectivo, por lo que el trabajador estará en su puesto de trabajo al inicio y hasta el final de la jornada ordinaria que se establezca en el calendario respectivo.

Artículo 22.– Descanso entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada ordinaria y comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas, salvo cuando el personal se encuentre embarcado en campaña en el mar o realizando un trabajo en instalaciones de los clientes, comités científicos, congresos o actividades similares, debiendo adaptar su trabajo a las necesidades de la misma y al régimen del barco y de funcionamiento del cliente, sin perjuicio de aplicación de la letra b del artículo siguiente.

Artículo 23.– Horas extraordinarias.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es las realizadas por encima de la jornada máxima de trabajo, entendido por tal la de 40 horas semanales de trabajo efectivo o de 9 horas diarias y que no sobrepasen las horas totales anuales según dispone el artículo 34 E.T. Este límite tiene la excepción en aquellos períodos de tiempo de una distribución irregular de la jornada ordinaria diaria, en los que se entenderán como extraordinarias las horas que se realicen por encima de dicha jornada extraordinaria, bien del cómputo semanal o de la jornada diaria pactada más una hora, siempre que cuenten con la aprobación previa de ejecución por parte del responsable del departamento con las precisiones que el RD 1561/1995 realiza en cuanto al cómputo de jornada, y ello con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.

b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate: mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año por trabajador. Las horas de campaña en el mar se considerarán como régimen especial y no se incluirán en dicho cómputo.

Las horas extraordinarias que se realicen por encima de la jornada ordinaria se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de 1 3/4 horas si es laborable y de 2 horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea

sábado, festivo o nocturno, salvo las de campaña en el mar que tienen su específica regulación en el artículo 24. En el caso de que un trabajador lo desee podrá optar a una compensación económica recogida en el anexo 3 por trabajo en fin de semana o festivo, dando lugar en dicho caso a una compensación de una hora por hora trabajada. Cuando el trabajo se deba realizar fuera de las instalaciones de Azti las horas de desplazamiento hasta el lugar de la realización de los trabajos serán consideradas a todos los efectos como horas de trabajo efectivo.

Dicha compensación se contabilizará en cómputo mensual, pudiendo disfrutarse la misma en el mes siguiente de acuerdo con la Dirección u órgano autorizado correspondiente.

Los incrementos de jornada y los períodos de disfrute de las compensaciones que de ella se deriven, según lo contenido en el presente artículo 23, deberán contar siempre con la aprobación de los responsables de los Departamentos, atendiendo a la ordenación del trabajo y de acuerdo con los proyectos y servicios a realizar.

La interpretación consensuada para los casos más habituales, que deberá ser empleada en caso de conflicto, es la recogida en el Manual de Distribución del Trabajo pactado con la Dirección de Azti y que se encuentra en la Intranet de la organización.

Artículo 24.– Jornadas en el mar.

El régimen del personal de la institución que realice actividades en el mar y en concreto en campañas, se regulará por las normas de este título VI y por lo establecido en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre.

Tendrá la consideración de campaña a estos efectos las estancias de 2 o más días consecutivos embarcados.

El personal en campaña se ajustará a las órdenes del jefe de la misma. La jornada del personal embarcado se adaptará a las necesidades de la organización del trabajo.

1.– Como compensación se establece la siguiente: por día festivo, computando a estos efectos sábados y domingos, 1 día laborable libre.

2.– Los criterios de compensación teniendo en cuenta la organización del trabajo son los siguientes y los presentes en el anexo II:

a) El primer día preferentemente el inmediatamente siguiente a la vuelta de la campaña, salvo que la manipulación de las muestras aconsejara lo contrario.

b) Los domingos y festivos contemplados en el calendario laboral que se debitan por campaña, se compensarán preferentemente dentro del mes de su realización.

Todo ello con la aprobación de la Dirección de la Unidad de Negocio o quien delegue, atendiendo a las necesidades de ordenación del trabajo y con previa solicitud de al menos cuatro días de antelación.

3.– El personal embarcado en campañas percibirá, además, las siguientes compensaciones económicas y como complemento de carácter salarial:

Días de mar	2010
Mar Jefe Campaña Fin de Semana	113,47
Mar Jefe Campaña Fin de Semana Pesquero	124,82
Mar Jefe Campaña Laborable	65,93
Mar Jefe Campaña Laborable Pesquero	72,52
Mar Personal Fin de Semana	89,70
Mar Personal Fin de Semana Pesquero	98,66
Mar Personal Laborable	54,04
Mar Personal Laborable Pesquero	59,44

Artículo 25.– Vacaciones.

a) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción les corresponda.

b) 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.

c) Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, o sea declarado éste en la situación de excedencia o suspensión de contrato y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

d) En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden 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 del trabajador sea el fallecimiento de éste, el referido abono se satisfará a sus causahabientes.

e) Período vacacional.

e.1.– El período vacacional será preferentemente el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Con carácter excepcional y motivado por razones de trabajo, las Direcciones de las Unidades de Negocio y de las Áreas Corporativas podrán proponer fechas distintas.

e.2.– Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en fracciones en función de las necesidades del trabajo y con la aprobación de Direcciones de las Unidades de Negocio y de las Áreas Corporativas con un mínimo de una semana natural en la fracción menor.

e.3.– Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, la Dirección, con el conforme de Director de la Unidad de Negocio respectiva, podrá autorizar el disfrute de una semana, o de un mes, en fechas distintas de las señaladas en el apartado e.1) cuando circunstancias personales debidamente motivadas lo justificaran.

Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo ser contestadas por el Director de la Unidad de Negocio con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha. Las solicitudes resueltas

desfavorablemente, así como las incidencias que se produzcan en la elaboración del cuadro de vacaciones, deberán ser analizadas por la Comisión Paritaria.

e.4.– Cuando el Director de la Unidad de Negocio, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período señalado en el punto e.1), de junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional en proporción a los días desplazados fuera del período habitual de vacaciones con un límite máximo de 5 días laborables. No se realizará dicha ampliación cuando sea a iniciativa del trabajador.

e.5.– Lo señalado en los apartados e.1, e.2 y e.3 se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadre a la jornada de trabajo efectiva anual. La forma de recuperación será a propuesta del interesado e informada por el Directores de la Unidad de Negocio, motivándola con las necesidades del servicio prestado.

f) El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, cuyo tratamiento por prescripción facultativa impida razonablemente el disfrute vacacional, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, y presentando personalmente el alta médica en el centro de trabajo. Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutaran en los días inmediatos siguientes a la recuperación del trabajador, independientemente de que haya finalizado el año natural al que correspondan, con un límite de 18 meses desde la finalización del año de devengo de las vacaciones nos disfrutadas por incapacidad temporal.

g) En caso de que la Fundación, por necesidades de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 15 días de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubiere irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia del trabajador en la asunción de dichos gastos y dará derecho a disfrutar de un día de vacaciones por semana trabajada fuera del período vacacional pactado.

Artículo 26.– Licencias y permisos.

a) El contrato de trabajo se suspenderá, teniendo derecho el trabajador a un complemento sobre las prestaciones públicas a percibir en tales supuestos hasta el 100% de su retribución fija ordinaria, en las circunstancias de

a.1.– Gestación, alumbramiento y lactancia.

a.2.– Adopción.

a.3.– Paternidad.

b) El personal, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

b.1.– Licencia por nacimiento de hijo.

b.2.– Licencia por matrimonio (o constitución en pareja de hecho) propios, o de parientes.

b.3.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

b.4.– Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.

b.5.– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

b.6.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

b.7.– Días de libre disposición.

c) Asimismo, podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

c.1.– Cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales.

c.2.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que desempeñe.

c.3.– Realización de estudios no directamente relacionados con la plaza desempeñada.

c.4.– Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

c.5.– Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

c.6.– Permiso por asuntos propios.

Las recuperaciones horarias derivadas de permisos no retribuidos deberán ser acordadas con el Director de la Unidad/Área Corporativa del que se dependa y motivadas por las necesidades del servicio.

La concesión de licencias y permisos corresponderá a la Dirección o en quien ella delegue, quien en su caso emitirá al efecto la oportuna autorización. En todo caso se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador que disfrute la licencia o permiso no produzca detrimento del servicio.

Artículo 27.– Incompatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 28.– Reingreso al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los trabajadores deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo, y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 29.– Incapacidad Temporal.

a) La Incapacidad temporal por enfermedad común o profesional y por accidente no laboral o laboral dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo por los períodos previstos en la legislación de Seguridad Social.

b) Los supuestos de Incapacidad temporal podrán ser controlados por la Dirección en la forma que estime oportuna, con los criterios informadores del artículo 20.4 del E.T.

c) En caso de Incapacidad temporal de enfermedad o accidente, los trabajadores percibirán el 100% de las retribuciones, hasta el tope máximo de 18 meses.

Agotado el período de 18 meses y siempre que durante el mismo el trabajador haya formulado solicitud de reconocimiento de una incapacidad permanente, éste tendrá derecho a percibir las retribuciones que viniera percibiendo durante la situación de IT hasta el momento en que se resuelva en primera instancia el expediente de incapacidad. Para los supuestos en los que prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los 18 meses, y por tanto no proceda la solicitud de incapacidad permanente, la Comisión Paritaria a la vista de los informes médicos que se estimen oportunos, decidirá si se mantiene o no el reconocimiento de las retribuciones hasta la fecha en la que sea dado de alta.

d) La realización de trabajos remunerados o actividades lucrativas durante el período de incapacidad temporal por parte del trabajador será considerada como falta muy grave y sancionada conforme se dispone el régimen disciplinario de este Convenio.

e) El trabajador que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Lo previsto en la letra c) en cuanto a percepción de retribuciones será de aplicación, también, al supuesto de suspensión del contrato de trabajo por paternidad a que se refiere el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.– Suspensión por gestación, alumbramiento y lactancia.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de veintiuna semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis de ET siguiente.

b) En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. Ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, letra a) art 30.

c) La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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. Cabrá la acumulación de las horas de lactancia al final del período de descanso maternal a cambio de la renuncia a la pausa diaria que le correspondería hasta que su hijo cumpliese 10 meses. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

d) 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 31.– Suspensión por adopción.

a) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T. la suspensión tendrá una duración de veintiuna semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

b) En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veintiuna semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Referido al menor adoptado o acogido.

d) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

e) Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren tanto el artículo 30 como el artículo 31 del presente convenio, así como en los previstos en el los artículos 48.5 y 48 bis del E.T.

La duración de la licencia será la misma en supuestos de acogimiento de menores de seis años, menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Artículo 32.– Suspensión por paternidad.

a) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 30.a) del presente convenio.

b) En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 30.a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

c) El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 33 de este convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 30.a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

d) La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

e) El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 33.– Licencia por nacimiento de hijo.

a) Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborales, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

b) Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviere lugar a más de 150 km del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días naturales.

Artículo 34.– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

a) Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 21 días naturales de duración, que podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, solicitándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Dirección.

b) Los derechos reconocidos en el párrafo anterior corresponderán asimismo, al trabajador que se constituya en pareja de hecho, debiendo acreditar tal condición a la Dirección de la Fundación, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento conjunto con su pareja.

c) Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración, que se ampliará a 3 días naturales si ésta se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del trabajador.

Artículo 35.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

a) La licencia a que tiene derecho el trabajador por concepto de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborales en el caso de familiares de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado, y 5 días naturales en el caso de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.

b) Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales (uno de ida y otro de retorno) más si los hechos motivados se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador.

c) En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

d) A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Artículo 36.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

a) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo y se justifique debidamente.

b) A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

– Citaciones de Juzgados, Comisarías, Administraciones Públicas o Militares, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

– Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

– Examen o renovación del carné de conducir.

– 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, diputado, juntero o parlamentario, con los límites del artículo 37 apartado d) del E.T.

Artículo 37.– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días naturales de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento.

Artículo 38.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

a) Los trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o de personal, y al amparo de lo establecido en el Convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que se establezcan en la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

b) En todo caso, los trabajadores que formen parte de la mesa negociadora del Convenio tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el Secretario de la Mesa conlleve la sustentación de la negociación colectiva, con la obligación por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo superior inmediato de las ausencias de trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 39.– Días de libre disposición.

Siempre que la organización del trabajo en la Fundación no se vea alterada y previa aprobación de la Dirección de la Unidad o Área Corporativa, los trabajadores tendrán derecho a un día por año natural retribuido de libre disposición durante el periodo 2013-2015. Para poder disfrutar del día de libre disposición deberán solicitarse con una semana de antelación y deberá ser disfrutado dentro del año natural.

En ningún caso dicho día se podrá acumular al disfrute del período vacacional regulado en el artículo 25.e) del presente Convenio.

Artículo 40.– Permiso por cuidado de menores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La determinación de la reducción de la jornada se realizará sobre la jornada diaria.

La persona que se acoja a este permiso estará obligada a preavisar con 15 días tanto al inicio como a la finalización de su reducción de jornada.

Artículo 41.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

a) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de carácter oficial.

b) El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrá conceder, con carácter general hasta el 10% de la plantilla, hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual, sin perjuicio de que en supuestos excepcionales justificados y cubiertas las necesidades de servicio pueda superarse el citado porcentaje.

c) Cuando la asistencia a los estudios o cursos sea a requerimiento de la Dirección, los gastos realizados serán compensados de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.

Artículo 42.– Permiso para la 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 tendrán derecho al permiso del tiempo necesario para concurrir a exámenes académicos 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 examinado. Este permiso será retribuido.

Artículo 43.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Los trabajadores tienen derecho a permiso para acudir tanto por necesidades propias como por las necesidades del hijo menor de catorce años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. La duración de este permiso, con carácter general, será como máximo de cuatro horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Dicho permiso será retribuido.

Artículo 44.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

a) Podrá concederse permiso a los trabajadores para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización del Directores de la Unidad de Negocio o de la Dirección.

b) El permiso, solicitado por iniciativa del trabajador, 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 del interesado. Este permiso será retribuido.

Artículo 45.– Permiso por asuntos propios.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar un permiso por asuntos propios, siempre y cuando se ajuste a lo establecido en los siguientes apartados:

a) 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.

b) Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrá conceder, con carácter general hasta el 10% de la plantilla, hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual, sin perjuicio de que en supuestos excepcionales justificados y cubiertas las necesidades de servicio pueda superarse el citado porcentaje.

c) La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

Artículo 46.– Suspensión de la relación laboral por motivo de privación de libertad.

El trabajador 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.

Artículo 47.– Excedencia.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Asimismo, el trabajador 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 más 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 de cese.

c) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

d) Los trabajadores 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

e) El trabajador excedente, al que se refiere, el apartado (c), conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

f) Los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria y que su destino sea cualquier empresa en la que la Fundación Azti tenga alguna participación en su capital, tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras permanezcan en el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

TÍTULO VII

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 48.– Anticipos.

Los trabajadores 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 su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, salvo causas excepcionales justificadas aprobadas por la Dirección.

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.

Artículo 49.– Indemnizaciones por desplazamientos y gastos alojamiento y manutención.

Los trabajadores que como consecuencia del cumplimiento de las necesidades del servicio vengan obligados a realizar desplazamientos, tendrán derecho a percibir las siguientes compensaciones económicas:

– Como criterio general se utilizará el vehículo de la Fundación o medio colectivo de desplazamiento. Cuando ello no fuera posible, con la debida autorización, la utilización del vehículo propio se compensará con 0,32 euros los años 2011 - 2012, 0,33 euros los años 2013 al 2015.

– Los desplazamientos ordenados por la Fundación darán lugar a la compensación de gastos de alojamiento y manutención que se justifiquen adecuadamente.

En los desplazamientos, la Administración de la Fundación Azti, concertará el alojamiento y los viajes en los medios de transporte más adecuados, con agencias especializadas.

Artículo 50.– Póliza de seguro de vida, accidentes de coche y personales y responsabilidad civil.

Ambas partes acuerdan la obligación por parte de la Fundación Azti-Azti Fundazioa de proceder a la suscripción para el personal incluido en su ámbito de aplicación, de los siguientes contratos de seguros:

a) Derivado de accidente (según condiciones generales de la póliza):

a.1.– Póliza de accidentes personales: las coberturas capitales serán las siguientes:

a.2.– Fallecimiento por causa accidental: 36.000 euros.

a.3.– Invalidez permanente total, según cláusula de las condiciones generales del seguro contratado, independientes de la clasificación que hacen las normas de Seguridad Social: hasta 24.000 euros, según baremo de la póliza.

b) Fallecimiento por causa natural: 24.000 euros.

c) En caso de accidente durante el horario laboral usando el coche particular por motivos de trabajo, la empresa se haría cargo de un pago máximo para la reparación de 400 euros, siempre que se acredite que el accidente no ha sido por negligencia del conductor incumpliendo la legislación en vigor y éste no disponga de seguro que cubra los gastos de reparación. Además, en caso

de siniestro total, la empresa concederá mediante el sistema de créditos previsto en el artículo 52 hasta un 80% sobre precio medio de coche nuevo de 16.000 euros.

d) Responsabilidad civil para todo el personal destinado a la cobertura de la que eventualmente podría ser exigible por su actuación u omisión en el ejercicio de su actividad profesional por cuenta de la Fundación Azti-Azti Fundazioa: la cobertura de esta póliza será de 300.000 euros como límite máximo de indemnización por siniestro.

La obligación de la Fundación Azti-Azti Fundazioa se limita en este artículo exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza conocidas por los trabajadores.

Artículo 51.– Reconocimientos médicos.

Los servicios médicos contratados por la Fundación realizarán los reconocimientos médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

a) Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del trabajador al servicio de la Fundación.

b) Reconocimiento periódico ordinario anual: se realizará a todos los trabajadores afectados por el Convenio, incidiese o no en ellos riesgos para su salud.

Todos los reconocimientos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general.

Artículo 52.– Préstamos de consumo.

Este artículo dispone del siguiente reglamento de tramitación y concesión:

El personal en activo, con relación laboral indefinida o temporales con la aprobación de la Dirección, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a un préstamo de consumo de conformidad con la normativa que a continuación se expone: se considera préstamo de consumo al que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no realizado.

Primero.– El importe máximo de los préstamos a conceder será de 6.000 euros para la inversión en vivienda y compra de vehículo del trabajador y de 3.600 euros para los demás casos, para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), l) y m) 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, debe adjuntar a su solicitud el peticionario.

Segundo.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos préstamos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

Tercero.– No podrá concederse ningún nuevo préstamo mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad, es decir, no podrá tenerse más de un préstamo en vigor por solicitante. Asimismo, deberá transcurrir un mínimo de seis meses entre la cancelación de un préstamo y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contem-

pladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo préstamo durante un período de diez años.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios de préstamos, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

Cuarto.– El saldo máximo de créditos vivos que se dará no excederá de 72.000 euros. Para ejercicios siguientes la dotación será igual al saldo de los créditos reintegrados.

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

a) Matrimonio del solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.

d) Nacimiento de hijos.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.

f) Adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del préstamo podrá ascender a 6.000 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

h) Realización de obras necesarias para la conservación de la vivienda.

i) Adquisición de mobiliario.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte del solicitante.

k) Adquisición de vehículo. En este supuesto el importe del préstamo podrá ascender hasta 6.000 euros, siempre que sea vehículo nuevo. En el caso de que el vehículo sea de segunda mano, el préstamo no rebasará el 50% del valor de compra con el tope señalado. El plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

Sexto.– 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, podrán ser aceptadas solicitudes hechas 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. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del mismo.

Para la concesión de los préstamos de consumo, según el crédito existente, se establecerán listas de espera bimensual, ordenadas por orden de prioridad del hecho causante, de tal manera que la lista de un bimestre se coloca inmediatamente después de la del bimestre anterior, con independencia del orden de prioridades del artículo 5.

Los préstamos se ingresarán mediante transferencia bancaria en un plazo medio de 15 días a partir de su concesión. El reintegro se realizará detrayendo de las nóminas mensuales.

Se tendrá en cuenta, en igualdad de prioridades, el poder adquisitivo de los solicitantes a la hora de la concesión de los préstamos, considerando los ingresos de la unidad familiar y el número de miembros que dependan de los mismos.

La concesión será realizada o denegada por acuerdo de la Dirección. Contra dicho acuerdo cabe formular reclamación en el plazo de 15 días a partir de la notificación ante la comisión paritaria del Convenio, la cual resolverá con carácter definitivo.

Los criterios complementarios para el presente reglamento se establecerán por la Comisión paritaria.

Artículo 53.– Cursos de idiomas.

1.– Los cursos de idiomas se consideran como beneficio social, por lo que no serán incluidos, como norma general, en el Plan de formación.

2.– Dicho cursos podrán ser incluidos en dicho Plan en aquellos casos en que, por necesidades de trabajo, detectadas en el estudio de necesidades de formación, un trabajador deba instruirse en un idioma determinado. Esta acción formativa se incluye en el Plan de Formación y Azti asume el 100% de los costes, desarrollándose como una actividad laboral más dentro de la jornada laboral.

Artículo 54.– Teletrabajo.

Con el objeto de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar se establecerán mecanismos de incentivación del teletrabajo y la posibilidad de utilizar el centro de trabajo más próximo al lugar de residencia del trabajador.

De forma mensual el Comité de Dirección de Gestión de la Fundación evaluará las solicitudes de teletrabajo cursadas mediante el procedimiento interno establecido.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 55.– Retribución Fija Anual.

La Retribución Fija anual a que tendrá derecho cada trabajador de la Fundación Azti-Azti Fundazioa podrá fluctuar entre las bandas salariales mínima y máxima que se señalan en la siguiente tabla retributiva:

Año 2010	Mínimo	Máximo
Investigador Principal	37.978,85	52.984,22
Investigador Sénior	35.128,16	43.684,09
Investigador	30.624,20	38.932,89
Secretaria de Dirección	30.621,42	36.131,52
Jefe de Mantenimiento / Patrón de Barco	26.331,96	37.005,69
Analista Sénior / Administrativo Sénior	29.206,37	33.953,39
Analista/Administrativo	24.217,47	29.206,37
Mecánico Naval	22.920,54	27.797,04
Auxiliar	21.733,26	26.224,08
Muestreador / Observador	20.531,93	26.209,92

La retribución así determinada, no podrá ser inferior a la cifra indicada en la columna de «mínimo» ni superior a la cifra indicada en la columna «máximo» y será abonada al trabajador

en catorce mensualidades de igual cuantía. Dicha retribución será incrementada de acuerdo al siguiente modelo:

2011: incremento salarial igual al IPC de la CAPV 2010 con efecto desde el 1 de enero de 2011.

2012 y 2013: 0%

2014 - 2015: para los años 2014 y 2015 se establecen dos tipos de aumento en la retribución, una «paga no consolidable», y «un incremento salarial» vinculados a la consecución de objetivos económicos de la Fundación:

a) «Paga no consolidable»

Paga no consolidable del Año = IPC CAPV Año -1 * Retribución Fija Anual (en caso de alcanzar el 80% del objetivo del Cash-flow (*1) del Plan de Gestión (PG) del Año, según cuentas auditadas y aprobadas por el Patronato).

(*1) es la suma del excedente del ejercicio antes de impuestos más la amortización neta (amortización del inmovilizado – subvenciones, donaciones y legados del capital traspasados al excedente del ejercicio)

Esta paga se abonaría en el primer cuatrimestre del año+1

b) Subida salarial «consolidable»

Desde el uno de enero del año n+1 y en caso de alcanzarse el objetivo de «Contratación» del PG del Año n (*2)

(*2) es un indicador interno, y es la suma de las financiaciones que se dan de alta con fecha «efectiva» entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada anualidad en la herramienta Aztigai.

Esta consolidación se calcula en base a un escalado lineal, proporcional a aplicar a la Retribución fija anual desde el 0% del IPC del año n, para un resultado del 80% del objetivo de Cash-flow del PG del año n hasta un máximo del 50% del IPC del año n para resultados iguales o superiores al 100% del objetivo de Cash-flow del PG año n.

Contratación Año n	Cash-flow Año n	Consolidación a aplicar sobre la retribución fija anual (a partir de 1 de enero de Año n+1)
Resultado < Objetivo	No aplica	0%
Resultado > Objetivo	Resultado < 80% de Objetivo	0%
	Resultado entre 80%y 100% de Objetivo	Entre 0% IPC CAPV Año n y 50% IPC CAPV Año n
	Resultado > 100% Objetivo	50% IPC CAPV Año n

Artículo 56.– Retribución Variable Anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores tendrán derecho a percibir, como incentivo a su buen hacer laboral y de acuerdo con los criterios que se definan conjuntamente entre la Dirección y representantes de los trabajadores, un porcentaje sobre el excedente de la actividad de la Fundación (según la información recogida en las cuentas auditadas de la Fundación), siempre que éste sea positivo. Esta retribución se realizará en una única mensualidad. La parte del excedente de la actividad que deberá ser distribuida entre los trabajadores, se calculará aplicando los siguientes porcentajes:

Años	% incentivos sobre el excedente de la actividad	% del incentivo individual consolidable
2011 a 2015 (ambos inclusive)	24,30% (*3)	20%. Sólo las personas con calificación en la valoración del rendimiento de Excelente (*4) y se consiga el 100% del objetivo del cash-flow.

(*3) En el 24,30%, están incluidos todos los conceptos a cargo de la empresa, es decir, la retribución al trabajador y el coste de la seguridad social a cargo de la empresa.

(*4) Rendimiento Excelente es cuando la valoración en la consecución de objetivos se superan los 90 puntos.

La distribución del 24,30%, en los años 2012 al 2015, de los resultados positivos de la Fundación será de acuerdo al siguiente criterio:

● 1/2 del 24,30% en función del SBA de cada persona.

● 1/2 del 24,30% en función de la multiplicación del SBA y la Valoración del Rendimiento personal de cada persona. Esta valoración del rendimiento personal se calculará medida el cumplimiento de los Objetivos Cuantitativos Personales y los Criterios (con un peso de 80 sobre 100) y Valores (con un peso de 20 sobre 100).

Artículo 57.– Antigüedad.

Consistente en una cantidad igual y fija para todo el organismo, devengada por la prestación de 3 años de servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación en las cuantías y grupos que se detallan en el anexo I.

Será condición necesaria para la percepción de trienios ostentar la cualidad de personal fijo de plantilla. En el caso del personal que, como consecuencia de un cambio de categoría profesional, tenga un cambio de grupo de los que se detalla en el anexo I, percibirá como cuantía la antigüedad total correspondiente al nuevo grupo.

A los efectos de cómputo de tiempo de servicios prestados, están excluidos expresamente los contratos de formación postgraduada, concretamente el de formación en régimen de becario y asimismo, los contratos de prácticas sin percibo de retribuciones.

Por cada trienio perfeccionado el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad según las cuantías anuales recogidas en la siguiente tabla:

Antigüedades	2010
Grupo I	791,26
Grupo II	640,84
Grupo III	574,50
Grupo IV	461,96

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes siguiente a su vencimiento para los contratos comprendidos entre el día 1 y 15 de cada mes y a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento para los contratos comprendidos entre el día 16 y 31 de cada mes.

Artículo 58.– Complementos salariales.

Los complementos salariales son los que se especifican en el anexo III y sus efectos económicos se computarán a partir del 1 de enero de 2011.

TÍTULO IX

EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 59.– Euskaldunización y Alfabetización.

a) Criterios generales de actuación:

La Fundación Azti-Azti Fundazioa primará, como objetivo, la euskaldunización y la alfabetización, considerando prioritario la primera para la incorporación de su personal al uso del Euskera.

Dado que el aprendizaje del Euskera se entiende laborioso y requiere de gran esfuerzo personal, tendrán prioridad para acceso a las enseñanzas aquellas personas que hayan demostrado un interés previamente, por ejemplo por su participación en cursos, de acuerdo con el nivel alcanzado mediante las pruebas de conocimiento pertinente.

b) Vías de euskaldunización:

El personal al servicio de la Fundación Azti-Azti Fundazioa tendrá opción a las siguientes vías reglamentarias para el aprendizaje del Euskera:

b.1.– Realización de cursos homologados por HABE.

b.2.– Asistencia a internado o barnetegi.

El personal que asista a las clases señaladas en el apartado b.1, lo hará fuera del horario de trabajo, pero los gastos de matrícula correrán a cargo de Azti, previa justificación de los gastos realizados y con certificado de asistencia y aprovechamiento del Director del Centro o Euskaltegi.

Los que asistan a los internados mencionados en el apartado b.2, podrán hacerlo en calidad de «liberados», teniendo en cuenta que para asistir a los mismos, será necesario obtener con carácter previo el nivel adecuado y superar una prueba de ingreso. Los criterios de nivel exigido y el contenido de las pruebas a realizar, serán marcados por la Dirección de Azti y la de HABE. El calendario de asistencia a dichos internados deberá estar supeditado a las necesidades de los servicios, debiendo ser autorizado por la Dirección de Azti.

c) Aprovechamiento de los cursos y evaluación:

Partiendo de la premisa que el objetivo de estos cursos es la capacitación del personal para el uso posterior del Euskera en el ámbito de su trabajo, tanto para la comunicación oral como la escrita, su duración estará sujeta a la aprobación de la Dirección previo informe de HABE en su caso.

Existirá un sistema de evaluación continua y de seguimiento del aprendizaje del Euskera en los centros. Al final de cada curso se realizará un informe personalizado sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado de cada una de las personas que hayan asistido a los cursos.

TÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 61.– Seguridad y Salud en el trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995 de 8 de noviembre), así como las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

La Fundación contará con un responsable de Seguridad y Salud que será el responsable de desarrollar e implantar los planes de acción preventiva para la prevención de riesgos. Entre los miembros del Comité de Empresa se nombrarán los Delegados de Prevención que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud. Se crea el Comité de Seguridad y Salud formado por miembros en representación de la Fundación y miembros en representación de los trabajadores. Por último, se crea el Servicio de Prevención con trabajador propio asignado.

Las reclamaciones en materia de Seguridad y Salud se plantearán ante el Comité Seguridad y Salud con el fin de analizar y resolver las cuestiones planteadas en esta materia.

Las responsabilidades en materia de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) De la Fundación: facilitar los medios preventivos oportunos para minimizar los riesgos, informar a los trabajadores de los riesgos y medidas preventivas y aportar la formación necesaria a los trabajadores.

b) De los trabajadores: corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que puede afectar su actividad profesional y en particular:

- Deberán usar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

- Informar a su superior directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

● Contribuir y cooperar para que se puedan garantizar condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

c) De los Delegados de Prevención:

● Colaborar en la mejora de la prevención.

● Fomentar la colaboración de los trabajadores en los temas de seguridad y salud.

● Controlar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

● Acompañar al servicio de prevención en sus inspecciones.

● Realizar inspecciones planeadas para verificar el incumplimiento de las medidas preventivas.

● Ser informados de los accidentes y enfermedades.

● Proponer la paralización de actividades cuando el desarrollo de éstas entrañe un grave riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

● Ser consultados en las decisiones relativas a:

– Introducción de nuevas tecnologías / instrumentación, organización del trabajo, que pudieran afectar a la salud.

– Organización de actividades de protección y prevención de la salud.

– Designación del servicio de prevención.

– Designación de responsables del servicio de prevención.

– Los procedimientos de información establecidos.

– La documentación que se prevé establecer y mantener en este campo.

– Los procedimientos de formación establecidos.

d) Del comité de Seguridad y Salud:

● Colaborar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes de medidas preventivas.

● Proponer los métodos de prevención que se consideren necesarios.

● Debatir y proponer las medidas relativas a:

– Introducción de nuevas tecnologías / instrumentación, organización del trabajo, que pudieran afectar a la salud.

– Organización de actividades de protección y prevención de la salud.

– Designación del servicio de prevención.

– Designación de responsables del servicio de prevención.

– Los procedimientos de información establecidos.

– La documentación que se prevé establecer y mantener en este campo.

– Los procedimientos de formación establecidos.

e) Del Servicio de Prevención:

● Evaluar los riesgos asociados a cada puesto.

● Preparar los planes de medidas preventivas.

● Establecer las prioridades en medidas preventivas.

● Vigilar la eficacia de las medidas preventivas.

● Realizar la vigilancia.

● Informar y formar en prevención a los trabajadores.

● Prestar los primeros auxilios y planes de emergencia.

Artículo 62.– Ropa de trabajo.

Se proporcionará al personal la ropa y calzado adecuado de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de los trabajadores y que responda a necesidades de seguridad y salud en el trabajo, reponiéndose en caso de deterioro siempre que se haya hecho una utilización normal de la misma. Será obligatorio el uso de determinadas prendas según los reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidos en el artículo anterior. La regulación complementaria se realizará en la Comisión Paritaria del presente Convenio.

TÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63.– Faltas y sanciones laborales y procedimiento sancionador.

a) Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección, a propuesta de la Dirección de la Unidad de Negocio o Área Corporativa respectiva, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

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

c) Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará como leve, grave o muy grave.

d) Se considerarán faltas leves:

d.1.– La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

d.2.– El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

d.3.– La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d.4.– La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

d.5.– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

d.6.– El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

d.7.– En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

e) Se considerarán faltas graves:

e.1.– La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

e.2.– El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los 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.

e.3.– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

e.4.– La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

e.5.– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

e.6.– El abandono del trabajo sin causa justificada.

e.7.– La simulación de enfermedad o accidente.

e.8.– La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo de otros trabajadores.

e.9.– El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

e.10.– La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo.

e.11.– 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.

e.12.– La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

e.13.– La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

f) Se considerarán faltas muy graves:

f.1.– El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

f.2.– La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

f.3.– El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

f.4.– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

f.5.– Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

f.6.– La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

f.7.– El robo o hurto tanto a la Fundación como a los compañeros de trabajo o cualquier persona dentro de las dependencias de la Fundación o fuera de éstas durante el trabajo.

f.8.– La realización, durante el período de IT, de actividad remunerada o lucrativa sin expresa autorización de la Fundación.

f.9.– El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la Fundación.

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

g.1.– Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

g.2.– Por faltas graves:

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

g.3.– 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.

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

i) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y quedando interrumpida la prescripción de la falta 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 expedientado.

TÍTULO XII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 64.– Acción sindical.

La acción sindical del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se desarrollará de acuerdo a lo establecido en la normativa legal existente.

El crédito de horas mensuales retribuidas asignado a los miembros del Comité o delegados de personal podrá ser acumulado en cualquiera de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, por tiempo limitado y previo acuerdo con la Dirección pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

TÍTULO XIII

PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Artículo 65.– Principios generales y definiciones.

1.– Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, Azti reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

2.– Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Título será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas. Para ello, la decisión de la Comisión Paritaria será trasladada a la dirección de Azti, quien adoptará las medidas oportunas.

3.– Las Partes acuerdan que se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, deberá aplicarse un procedimiento ante la Comisión Paritaria para garantizar que la cuestión se trate con justicia, confidencialidad y oportunidad.

En todo caso, la propuesta planteada en cualquiera de las vías que se establecen en el presente Título no podrán afectar a derechos de terceras personas, ni su interposición será obstáculo para la tramitación o resolución de los recursos y reclamaciones que conforme a la Ley correspondan.

La iniciación del procedimiento establecido en el presente Título, por cualquiera de sus vías, no interrumpe ni amplia los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

4.– La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye los supuestos que se recogen a continuación, si bien éstos no conforman una lista cerrada:

a) Intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

1.– Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida.

2.– Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional.

3.– La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

4.– El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles.

5.– El control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida.

6.– La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.

7.– El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

b) Acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

1.– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

2.– Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida.

3.– Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

4.– La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.

5.– La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

6.– Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

7.– Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe Azti.

c) Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales. Este se manifiesta en lo siguiente:

1.– Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.

2.– Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.

3.– La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

Artículo 66.– Procedimiento.

1.– El trabajador que se encuentre en alguna situación de acoso dirigirá su queja por escrito al Director de su Unidad de Negocio quien, una vez recibida intentará, en el plazo de cinco días, una solución conciliada entre los implicados.

2.– En el supuesto de que el trabajador afectado no quedara conforme con la propuesta, lo comunicará al Director por escrito y en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas. En este caso, el Director elevará la queja y las actuaciones a la Comisión Paritaria el mismo día de recibir la disconformidad del afectado.

3.– Una vez recibidas las actuaciones por la Comisión Paritaria deberá:

1) Recabar alegaciones del denunciado en el plazo de 48 horas.

2) Recibidas las alegaciones, proponer la conciliación entre los afectados en el término de tres días.

3) En el supuesto de que no hubiera conciliación, emitirá dictamen en el plazo máximo de cinco días desde la celebración de la conciliación, con propuesta a la Dirección sobre adopción de medias que estime oportunas para finalizar el caso.

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD

Grupo I – Investigador principal, Investigador Senior, Investigador.

Grupo II – Secretaría de Dirección, Jefes de Mantenimiento y Patrón de Barco y Analista y Administrativo Senior.

Grupo III – Analista y Administrativo, Mecánico Naval.

Grupo IV – Auxiliar, Muestreador, Observador.

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL PARA 2011–2015

1.– Criterios interpretativos.– Los principios básicos que ilustran la confección del calendario laboral y que sirven para su interpretación, serán los que a continuación se detallan:

1.1.– Ámbito temporal.

El calendario incluirá los días comprendidos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, ambos inclusive.

1.2.– Trabajo efectivo.

La Jornada anual efectiva para todos todo el período de duración del presente Convenio será de 1670 horas.

Se computará como trabajo efectivo el descanso de 15 minutos establecido en horario de trabajo.

1.3.– Duración de la jornada.

Jornada ordinaria: la jornada de trabajo será de 8 horas de lunes a viernes, salvo las adecuaciones necesarias para las jornadas de trabajo en el mar por campañas o por utilización de barco propio o las jornadas de muestreadores.

Jornada de verano: durante el período comprendido entre el mes de junio y el mes de septiembre de cada año, según se ajuste el cómputo de horas anual, se practicará una jornada intensiva de 6,5 horas diarias.

Viernes y vísperas de festivos: para la confección del calendario laboral se favorecerá en la medida de lo posible la reducción de la jornada correspondiente a viernes y vísperas de festivos fuera de la jornada de verano.

1.4.– Horarios de trabajo.

En jornada ordinaria:

De mañana: de 08:00 a 13:30 horas, con una flexibilidad de 30 minutos anteriores y 45 minutos posterior al inicio de la jornada. Horario de comida de 13:30 a 14:30.

De tarde: de 14:30, con una flexibilidad de 30 minutos posterior a su inicio, hasta completar la jornada de trabajo.

Durante toda la jornada ordinaria se realizará jornada intensiva los viernes de 08:00 a 15:00 horas y la recuperación semanal de la reducción de esta hora se realizará mediante el incremento de 15 minutos diarios de lunes a jueves en la pausa entre mañana y tarde.

En jornada de verano:

De 08:00 a 14:30, con una flexibilidad de 30 minutos anterior y 45 minutos posterior al inicio de la jornada.

La flexibilidad tomada de mañana o de tarde o en la jornada de verano deberá completarse a la finalización de la jornada estipulada.

Estas normas generales tendrán las siguientes excepciones en base a la adecuación de la jornada en cómputo anual a las necesidades derivadas de la organización del trabajo:

Flexibilidad en las fechas de aplicación de la jornada de verano:

Dado que en la época de verano puede ser coincidente con períodos de máxima actividad de proyectos o necesidades de servicio, el personal científico o auxiliar que realice estos trabajos disfrutará de jornada intensiva en otras épocas del año, de acuerdo con las necesidades de trabajo conformadas por sus responsables, debiendo notificar la dirección de la Fundación esta necesidad con un mes de antelación.

Criterios de aplicación al personal en campañas:

Los criterios serán similares o análogos a los anteriores teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 24 del Convenio.

Criterios de aplicación a los muestreadores en puertos:

Dada la especificidad de su trabajo de realización de los muestreos, como por ejemplo, en los puertos donde operan las flotas, su horario de trabajo y su distribución serán fijados por el Director de la Unidad de Investigación correspondiente, teniendo en cuenta los siguientes límites de horas: 1.670 horas anuales, 40 horas semanales o 9 horas de jornada ordinaria, respetando los días festivos del calendario laboral.

1.5.– Control de presencias.

Todo el personal deberá fichar en los relojes dispuestos al efecto en los centros, a la entrada y salida del trabajo en las jornadas de mañana y tarde.

Asimismo, se deberá fichar cuando se ausente del centro con la debida autorización.

Estarán exentos de fichaje aquellas personas que se encuentren fuera de los centros, debido a estar embarcados, realizar muestreos, encontrarse de viaje, etc. Las incidencias sobre las hojas de control de presencia deberán justificarse con los documentos de autorización conformados por el superior jerárquico.

1.6.– Compensación de horas extras.

Darán lugar a compensación por horas extras, previstas en el artículo 23, las que se realicen por encima de la jornada ordinaria, entendiendo para su cómputo las que excedan de la jornada laboral pactada (9 horas diarias y de 40 semanales en jornada ordinaria o de 7,5 horas diarias y de 32,5 semanales en jornada de verano), a excepción de las jornadas de mar que deberán regirse por las normas del artículo 24.

A estos efectos, no se computarán como trabajo efectivo las horas de presencia en barcos.

A los efectos de compensación el sábado se computará como jornada laboral cuando de lunes a viernes no se haya alcanzado la jornada laboral pactada.

1.7.– Criterios de recuperación.

Como criterio general, no se admitirá la recuperación en horas o fracciones de jornada, salvo que de común acuerdo con el Director de la Unidad de Investigación y autorizado por la Dirección, las necesidades de trabajo lo permitan.

Los excesos de jornada por días de mar o de trabajos extraordinarios podrán disfrutarse en los «puentes», siempre que estén autorizados por los respectivos Directores de Unidades.

En el caso de que excepcionalmente se autorizara alguna recuperación horaria para ajustar el calendario derivada de la negociación del convenio general, jugará prioritariamente la norma anterior.

ANEXO III

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Concepto: los complementos al puesto de trabajo son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo, que comportan una conceptuación distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tienen carácter consolidado.

a) Complemento de especial responsabilidad: este complemento retribuirá a aquel personal que desempeñe dentro de su categoría profesional, puestos o trabajos que suponen una especial responsabilidad, ligada al ejercicio de funciones de mando o destacada cualificación técnica cuando tales circunstancias no han sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable. La estimación del valor de este complemento estará en función de las responsabilidades y categoría en la que se asigne.

b) Complemento de inmersión: el personal de Azti que con la titulación de submarinista profesional efectúe trabajos de inmersión incluidos en un proyecto de trabajo, con el conforme de su Director de la Unidad de Negocio, percibirá las primas que se fijan en la tabla que se indica a continuación, siempre que la misma se realice por encima de las 3 horas. Dicho plus se verá incrementado si la inmersión implica sometimiento del submarinista a la fase de descompresión.

c) Complemento de navegación en campañas: el personal de Azti, excepto los que estén contratados como observadores, que realice su actividad profesional en campañas oceanográficas, percibirá mientras esté embarcado una compensación económica reflejada en las tablas por cada período superior a 12 horas de navegación.

d) Complemento de disponibilidad horaria: este complemento retribuye la prestación del trabajo del responsable de mantenimiento o quien le sustituya, cuando deba adaptar su tiempo de trabajo por avisos nocturnos o en días festivos, causados por averías o incidentes de similar naturaleza. Ello implicará que el perceptor de dicho plus deberá estar localizado y con posibilidad de acceder al centro en un tiempo prudencial. Las horas realizadas fuera del horario normal serán compensadas antes del mes siguiente a su realización, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Título VI y concretamente en los artículos 20 y 23 en cuanto a su cómputo. Además, se percibirá el plus contenido en la tabla siguiente. La percepción de este complemento será incompatible con la percepción por horas extraordinarias.

e) Complemento de despacho y manejo de embarcaciones Aztimar Bat (o embarcación análoga) y Ortze (o embarcación análoga): este complemento retribuye la prestación del trabajo del despacho administrativo y el manejo de las embarcaciones propiedad de Azti. El complemento anual será único (para una sola persona), y es incompatible con los complementos diarios.

Los importes de los complementos son los que se detallan en las siguientes tablas:

Tabla de complementos

Complementos	2010
Inmersión con descompresión (día)	86,86
Inmersión sin descompresión (día)	50,94
Fin de semana (día)	66,72
Disponibilidad (anual)	2.202,51
Especial Responsabilidad (máximo anual)	4.487,42
Despacho y manejo de embarcaciones (anual)	1.500
Despacho y manejo de Aztimar Bat (día)	30
Despacho y manejo del B/O Ortze (día)	60

ANEXO IV

ACCESO VOLUNTARIO A LA JUBILACIÓN

Fundación Azti-Azti Fundazioa favorecerá el acceso a la jubilación antes de la edad ordinaria a través de las diversas modalidades previstas en cada momento en la legislación vigente. En materia de jubilación parcial se estará a lo acordado en los pactos colectivos específicamente adoptados al efecto. En el caso de que los resultados y situación económica de la Fundación lo permitan, se analizará en cada caso la posibilidad de ofrecer alguna gratificación.

En Sukarrieta, a 24 de mayo de 2013.