III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

# GOBIERNO VASCO

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

## Delegación Territorial de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz, SA -AMVISA-**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018-2019 para la empresa Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz, SA -AMVISA-. Código convenio número 01000062011981.

ANTECEDENTES

El día 5 de mayo de 2017 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 23 de febrero de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo 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 registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de mayo de 2017

*El Delegado Territorial de Álava*
*ÁLVARO IRADIER ROSA*


D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Convenio colectivo de Aguas Municipales de Vitoria- Gasteiz SA**
**Vigencia desde 1 enero 2017- hasta 31 diciembre 2019**

Disposiciones Generales

**Artículo 1. Ámbito personal y funcional**

El presente convenio tiene por objeto establecer las normas que han de regir las condiciones de trabajo entre la empresa Aguas Municipales de Vitoria- Gasteiz, SA, en adelante AMVISA, y su personal, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma. En todo lo no dispuesto en el presente convenio, será de aplicación el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz; y demás disposiciones legales, así como los acuerdos parciales posteriores a la firma del presente convenio.

**Artículo 2. Ámbito territorial y partes concertantes**

Este convenio será de aplicación en todos los centros de la empresa. El presente convenio colectivo se establece entre AMVISA y su personal; y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

**Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y denuncia**

1. El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el 1 de enero 2017 y estará vigente hasta 31 de diciembre 2019. Dicho período, que no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente por periodos de un año hasta la entrada en vigor del siguiente convenio. Hasta que no se llegue a firmar un nuevo convenio el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

2. Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado automáticamente a la firma del mismo.

**Artículo 4. Objeto**

El convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal de la empresa, rectifica los anteriores convenios en aquellos extremos que modifica, y sustituye, y renueva aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

**Artículo 5. Carácter**

El convenio tiene un carácter mínimo necesario e 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, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que, siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

**Artículo 6. Condiciones más beneficiosas**

Las mejoras establecidas en cualesquiera otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, y todas aquellas situaciones colectivas que, comparadas analítica o globalmente sean superiores a las del convenio, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable, o condición más beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras, con exclusión de situaciones singulares, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.

**Artículo 7. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas establecidas en el convenio serán compensadas y absorbidas en cómputo anual y global con las superiores y existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen, denominación y forma de las mismas.


D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 8. Irrenunciabilidad**

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y las trabajadoras de cualesquiera beneficios establecidos en el convenio. Asimismo serán nulos, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

**Artículo 9. Aplicación favorable**

Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, todas las condiciones establecidas en el convenio en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores y las trabajadoras.

**Artículo 10. Interpretación sistemática e integradora**

1. El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el convenio, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la organicidad del mismo.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9, y a fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener el convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado en el mismo, se utilizarán los siguientes elementos interpretativos de su texto:

a) El elemento histórico, resultante de la experiencia de los anteriores acuerdos del sector, eventualmente reforzado por la aproximación a otros acuerdos en que intervengan similares grupos profesionales e institucionales.

b) El elemento de la finalidad social del convenio, autolimitado a los efectos interpretativos por el principio de que, en las declaraciones de voluntad, lo principal prevalece sobre lo secundario y lo útil prima sobre lo inútil.

c) El elemento lógico o criterio de la racionalidad.

**Artículo 11. Aplicación directa e inaplicación**

Las partes signatarias del convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

La empresa se compromete a la aplicación del presente convenio en el período de su vigencia, no descolgándose de las condiciones pactadas. La inaplicación del convenio sólo será posible con acuerdo entre las partes.

**Artículo 12. Aplicación preferente**

Las disposiciones que contiene el convenio se aplicarán con preferencia a cualquiera otras.

**Artículo 13. Exclusión de otros convenios**

Durante el período de vigencia del convenio, no será aplicable en la empresa ningún otro convenio Colectivo que pudiera afectar o referirse a los ámbitos territorial, funcional y personal, expresados en los artículos del presente convenio.

**Artículo 14. Conflictividad Laboral**

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

**Artículo 15. Comisión Mixta Paritaria del convenio**

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de las



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

personas legitimadas para la negociación, aunque no hayan firmado el convenio, integrada de la siguiente forma:

— Por la empresa: La persona que ostente la presidencia del consejo de administración, si no pudiera acudir se admitirá delegación en la persona que ostente la Gerencia o la jefatura de Recursos Humanos y Secretaría que estén en activo al momento de la constitución de dicha Comisión Mixta Paritaria.

— Por la parte trabajadora: las personas que compongan el comité de empresa cuya representatividad esté vigente en el momento de la constitución de dicha Comisión Mixta Paritaria.

Quienes sean miembros de la comisión podrán delegar el voto en otra persona de la misma.

Con independencia del número de personas que compongan cada parte y que asistan a la citada comisión; al ser paritaria los votos de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras tienen el mismo valor, es decir, 5 votos por cada una de las partes, todo ello, de conformidad con el principio de proporcionalidad.

Para la realización de la Comisión Mixta Paritaria, tendrá que estar representado al menos los tres quintos de cada una de las partes.

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Seguimiento e interpretación auténtica del texto del convenio en su aplicación práctica.

b) Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera condiciones establecidas en el convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el convenio.

e) Denuncia del incumplimiento del convenio.

f) Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

Esta Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores o asesoras -con voz pero sin voto- en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las representaciones, en número no superior a dos por cada una de ellas.

Procedimiento y plazos:

— Se registrará la petición de la convocatoria.

— En los tres días hábiles siguientes a la fecha de registro se convocará una reunión de la Comisión Mixta, donde se debatirá el asunto planteado, llegando o no a un acuerdo que se plasmará en un acta, que se firmará en los dos días hábiles siguientes a la fecha de celebración de la reunión de la Comisión.

— Resultando este procedimiento como un sistema no judicial de solución de conflictos a falta de acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria, se recurrirá al PRECO, sometiendo la cuestión a mediación y/o arbitraje con el acuerdo de las partes.

**Artículo 16. Organización del trabajo**

Dentro de las normas legales es facultad de los órganos rectores de AMVISA la organización del trabajo. No obstante y de forma preceptiva estos informarán con la debida antelación y oirán al Organismo representativo de los trabajadores y las trabajadoras en aquellas cuestiones que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los mismos.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Jornada de trabajo

**Artículo 17. Jornada laboral**

La jornada laboral efectiva del personal durante la vigencia del presente convenio será el que en cada momento se establezca en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

El 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio. Cualquier modificación del horario de trabajo será negociada entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 18. Dedicación especial**

El complemento de dedicación especial; retribuirá las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo cuya jornada se ejercite al 100 por ciento; en los que se tendrán en cuenta sus especiales requerimientos del puesto; en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad.

— Será revisable cada 4 años, para ello, se estudiarán las demandas de trabajo de la empresa con vinculación a los puestos.

— En ninguno de los casos, el complemento de dedicación especial será consolidable.

— El contrato de relevo con jubilación parcial es incompatible con la percepción de dedicación especial.

— Si un trabajador o trabajadora promociona, o bien, accede a vacante de nueva creación no podrá, en ningún caso, negarse ni renunciar al complemento de dedicación especial que tuviera el puesto concreto a cubrir.

— La asignación de cualquiera de estas modalidades de nueva creación a cada puesto de trabajo ya existente en el organigrama, tras la firma del presente convenio, contará con la aprobación y aceptación del trabajador o trabajadora afectado/a, y sin la misma, no será efectiva.

— Los trabajadores y trabajadoras que actualmente disponen de dedicación especial la mantendrán como hasta ahora hasta la revisión, o bien, la convocatoria de provisión de otro puesto de trabajo.

— Podrá asignarse por la Gerencia una dedicación especial temporal. Revisable según circunstancias.

Modalidades del complemento de dedicación especial susceptibles de asignación a los puestos de la empresa:

a) Modalidad jornada ampliada- 5 por ciento o 10 por ciento de RGB.

b) Modalidad dedicación exclusiva-15 por ciento RGB.

c) Modalidad disponibilidad absoluta. 20 por ciento RGB.

d) Modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta. 25 por ciento RGB.

El comité de empresa con carácter previo a la asignación de cualquiera de las cuatro modalidades emitirá un Informe preceptivo no vinculante. La empresa en uso de la facultad de poder de dirección determinará el abono de la modalidad concreta que corresponda al puesto.

a) Modalidad jornada ampliada.

1. La modalidad jornada ampliada retribuye la realización de hasta 40 o hasta 80 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, con criterio restrictivo y de singularidad.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2. Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

La realización de las horas arriba referidas deberán cumplir los siguientes requisitos:

— El trabajador o trabajadora será avisado/a con al menos 48 horas de antelación al inicio de la realización, salvo casos de fuerza mayor, en los que la incidencia concreta no permita avisar.

— Se realizarán en el puesto de trabajo habitual del trabajador o trabajadora, en las infraestructuras o instalaciones de AMVISA necesarias para la prestación del servicio público del ciclo integral del agua.

— Se realizarán en días laborables entre las 7:00 y las 22:00 horas. Si, por causas de fuerza mayor, se superaran las 22:00 horas el resto de horas trabajadas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

— La jornada de trabajo, en ninguna circunstancia, superará las 12 horas por día.

Los puestos de trabajo con jornada ampliada percibirán por este concepto:

— un 5 por ciento de la RGB por la realización de hasta 40 horas.

— un 10 por ciento de la RGB por la realización de hasta 80 horas.

b) Modalidad dedicación exclusiva.

Esta modalidad supone:

1. La dedicación exclusiva con prohibición de ejercer otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

2. La jornada de presencia física normalizada ordinaria más un crédito horario de 80 horas.

3. Obligación de resolver lo que acontezca fuera del horario laboral asignado, esto es, representación de la empresa en reuniones, comisiones, desplazamientos, etc.

4. Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

5. Absoluta disponibilidad de la persona que ocupa un puesto de trabajo para ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible; y en su caso, acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sea requerida para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

La percepción de este complemento elimina todo derecho a la compensación económica, o en tiempo de descanso, por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual, siempre que se encuentren estos servicios hasta el máximo de 80 horas de dedicación.

La cuantía del complemento será del 15 por ciento de la RGB.

c) Modalidad disponibilidad absoluta.

Esta modalidad supone:

1) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

2) Absoluta disponibilidad, con obligación de llevar móvil de empresa, la persona que ocupa un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sea requerida; pudiendo modificar su calendario, horario incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

3) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.

4) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

5) La empresa podrá hacer uso de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo para poner los medios si fuera imprescindible por las necesidades del servicio.

Los puestos de trabajo con el requerimiento de disponibilidad absoluta percibirán por este concepto el 20 por ciento de la RGB.

c) Modalidad jornada ampliada más disponibilidad absoluta.

La modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada de hasta 80 horas anuales y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones de ambos conjuntamente.

Los puestos de trabajo con el requerimiento de jornada ampliada más disponibilidad absoluta percibirán por este concepto el 25 por ciento de la RGB.

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento extraordinario de dedicación especial, en las modalidades dedicación exclusiva, disponibilidad absoluta o jornada ampliada con disponibilidad absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática del percibo de dicho complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica.

**Artículo 19. Trabajo efectivo**

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios y empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de prevención de riesgos laborales, o bien, de la propia organización del trabajo.

3. Se incluye una pausa de veinte minutos de descanso o la que establezca el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 20. Trabajo a turno**

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la empresa que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y la empresa.

2. Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo se computará como ocho horas diez minutos.

**Artículo 21. Calendario laboral**

1. Serán de aplicación las condiciones de la carátula general del calendario laboral y el calendario de oficinas que cada año publique el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

2. Una vez fijada en la empresa la distribución de su jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando 14 días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras, tendrá carácter de recuperable.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios; o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales, o urgentes.

4. En AMVISA existen dos calendarios: oficinas y turnos.

**Artículo 22. Margen de tolerancia y calendario flexible**

1. Cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la empresa, un margen de tolerancia en la entrada de hora y media (de 7:00 a 8:30 horas) y dos horas en la salida (de 14:00 a 16:00 horas), o el que en cada momento se establezca en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

2. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la empresa, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estaciónales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

3. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

4. Salvo pacto en contrario, acordado entre la representación de los trabajadores y las trabajadoras, y la entidad respectiva, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

5. Por motivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijas e hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, familiar con enfermedad grave, así como en los casos de familias monoparentales, se podrá solicitar con carácter personal y temporal otra flexibilidad diferente a la contemplada en este artículo, que la empresa podrá conceder siempre que el servicio quede atendido.

Vacaciones

**Artículo 23. Vacaciones anuales**

1. Las vacaciones anuales del personal tendrán la consideración de licencia por vacaciones.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de servicio activo pleno, tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio en la empresa de una vacación retribuida de 24 días laborables para 2017, o de los días que en cada momento se establezcan en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

3. No podrán ser compensadas las vacaciones económicamente, más que en el caso de que se produjera la extinción de la relación de empleo del trabajador o trabajadora, o sea declarado/a en situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional. Son nulos los pactos, individuales o colectivos, así como toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

4. Durante el periodo vacacional los trabajadores y trabajadoras percibirán la totalidad de las retribuciones fijas y aquellos trabajadores y trabajadoras a turnos percibirán, además, la media desempeñada a lo largo del año, por cada trabajador o trabajadora en concepto de nocturnidad o/y festividad correspondiente al periodo vacacional.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5. La determinación de la cuantía a percibir por cada empleado/a se realizará de acuerdo con los informes emitidos por los diferentes servicios, que cuantificaran por horas los tiempos de trabajo desarrollados en periodo nocturno y/o festivo. Como el periodo vacacional es variable, así como el número de horas trabajadas en periodo nocturno y/o festivo, para cada trabajador o trabajadora, el abono de los festivos y las noches del periodo vacacional, se realizará por meses y en función de las horas realizadas en las condiciones descritas.

**Artículo 24. Disfrute de las vacaciones**

Las vacaciones se podrán disfrutar según lo acordado en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 25. Período del disfrute**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones en el periodo que en cada momento se establezca en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, ello salvo petición escrita o manifiesta en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. Así mismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad y Semana Santa en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio. Quienes por necesidades del servicio no pudieran disfrutarlas en dicho período, verano, Navidad y Semana Santa, tendrán derecho a 6 días laborables más de vacación o la parte proporcional.

**Artículo 26. Modificación periodo disfrute por necesidades del servicio**

En caso de que la empresa, por necesidades del servicio modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, con la debida motivación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos (justificados debidamente con facturas) que por tal motivo se le hubieran causado, tanto suyos como de su familia, previa presentación de documentación justificativa de los mismos.

**Artículo 27. Atención de los servicios**

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

**Artículo 28. Calendario de vacaciones**

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la empresa de acuerdo con la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador o trabajadora pueda conocer las fechas que le corresponden al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquéllas.

**Artículo 29. Inicio y finalización de su disfrute**

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

El periodo vacacional correspondiente al año en curso se disfrutará como máximo hasta el viernes posterior (incluido) al 6 de enero del año siguiente, o hasta el día que en cada momento determine el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, de tal forma que, después de dicha fecha el derecho al disfrute habrá caducado, salvo en los supuestos señalados en la ley.

**Artículo 30. Interrupción del disfrute de vacaciones**

1. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias como situación de Incapacidad Transitoria; conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. El trabajador o la trabajadora podrá solicitar las vacaciones pendientes no disfrutas de forma seguida al alta; o de forma partida a lo largo del año; y será concedida o no la licencia dependiendo de la cobertura de los diferentes servicios a criterio de la Jefatura correspondiente en cada Área Funcional.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2. En caso de que una situación de accidente laboral lleve a acabar el año natural sin disfrutar parte o totalidad de las vacaciones, estas se disfrutarán al finalizar dicha situación, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Licencias y permisos

**Artículo 31. Generalidades**

1. A efectos de lo dispuesto en este capítulo de licencias y permisos, las referencias a quienes sean cónyuges, se hacen extensivas a situaciones de convivencia de hecho registradas en el padrón municipal o que así conste en el Registro de Parejas de Hecho.

2. Los trabajadores y trabajadoras en situación de servicio activo pleno tendrán derecho a licencia por motivos siguientes:

a) Por enfermedad o accidente.

b) Por gestación, alumbramiento y lactancia.

c) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

d) Por adopción o acogimiento.

e) Por paternidad.

f) Por matrimonio propio o inicio de convivencia de hecho o bien de parientes.

g) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

h) Por cuidado de menores o discapacitados.

i) Por traslado o cambio de domicilio habitual.

j) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

k) Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

l) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

m) Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

3. Igualmente podrá concedérseles permiso:

a) Por asuntos particulares y por asuntos propios.

b) Por estudios consistentes en el perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.

c) Por acudir a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres reconoce a los trabajadores y las trabajadoras derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La Dirección de la empresa está comprometida con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, especialmente en lo relativo a la excedencia y reducción de jornada para el cuidado de hijos/as, cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, etc.

Aquellas situaciones de especial sensibilidad, no contempladas en la legislación ni en el cuadro se resolverán por la Gerencia previa información y negociación con el comité de empresa.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 32. Condicionantes**

El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto de los trabajadores y las trabajadoras, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la empresa, con los siguientes criterios a seguir en su concesión:

a) Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, debiendo hacer uso al producirse éste, salvo en los casos de enfermedad grave en los que se utilizará, dentro del tiempo de la duración de ésta a jornada completa o mediante la distribución horaria equivalente en varias jornadas.

b) La causa de la licencia y circunstancias concurrentes que se acreditarán mediante el justificante oportuno acreditativo y fehaciente que justifique dicha licencia.

c) En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por licencia, el trabajador o la trabajadora está obligada a comunicar la situación al Área de RRHH y a su Jefatura de Área con la mayor brevedad posible. Salvo en estos casos imprevistos y urgentes, y para no perjudicar la organización de los servicios, cualquier solicitud deberá hacerse por escrito con al menos 48 horas de antelación.

d) En el plazo de 3 días naturales desde la expedición del parte de baja y/o alta por enfermedad por el servicio médico de familia deberá ser presentado en el Área de RRHH.

e) El/la trabajadora deberá avisar con un día de antelación, como mínimo, de la incorporación al trabajo después de un proceso de incapacidad temporal.

f) Se asimilará a la condición de cónyuge las parejas de hecho que así lo acrediten que se justificará por un certificado del Padrón, o un certificado del Registro Municipal de uniones civiles, o por medio de una declaración jurada de inicio de convivencia firmado por la pareja.

**Artículo 33. Simultaneidad de licencias y permisos**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o discapacitados, en ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo. De tal forma que la concedida con posterioridad en el tiempo anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensado.

**Artículo 34. Interrupción de trabajos por licencias y permisos**

Las interrupciones en la prestación de trabajo derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte de los trabajadores y las trabajadoras, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos/as, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos de este convenio que correspondan, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

**Artículo 35. Reincorporación al puesto de trabajo**

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los trabajadores y trabajadoras deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, de forma que de no hacerlo podrían incurrir en responsabilidad disciplinaría, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

**Artículo 36. Licencias**

Los trabajadores y trabajadoras de AMVISA tendrán derecho a licencia, que deberá justificarse, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:

1) Por enfermedad o accidente:

a) Los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de enfermedad grave o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de resolución del expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

b) En caso de falta de asistencia al trabajo por enfermedad común deberá comunicarse esta en las primeras horas de la jornada de trabajo a la Jefatura de RRHH. Siendo obligatoria la presentación de la baja expedida por el médico/a de familia cuando su duración sea superior a dos días. Dichas licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

c) En caso de baja por enfermedad o I LT, AMVISA abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones con cargo a la Seguridad Social y los haberes que el trabajador o trabajadora percibe en situación normal, de tal forma que todos los trabajadores/as perciban el 100 por ciento de las retribuciones. Todo trabajador/a en situación de I LT tiene obligación de permitir la visita en su domicilio del Servicio de Inspección de la empresa y acudir a los reconocimientos médicos a que le convoque el Servicio Médico de empresa.

El Área de RRHH a través de la mutua y/o unidad de salud laboral del servicio de prevención podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que se le cite.

El incumplimiento del párrafo anterior, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado o interesada y poniéndolo en conocimiento del comité, acarreará la pérdida si procediere, desde el mes del incumplimiento y durante el resto de IT, de los auxilios económicos, calculando esta pérdida con arreglo al siguiente baremo.

— Por accidente laboral: desde el segundo día el 25 por ciento.

— Por enfermedad común accidente no laboral:

— Desde el primer día hasta el 15º día el 100 por ciento.

— Desde 16º día al 20º el 40 por ciento.

— Desde 21º día el 25 por ciento.

En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100 por ciento.

En período de baja, se cobrarán los pluses que habitualmente se perciban de la siguiente forma:

— En festivos y nocturnos, los días que por calendario laboral les corresponda.

— En el plus por conducir durante todos los días de baja. Para calcular su importe diario, se hallará la media de los 3 últimos meses, dividiéndose la cantidad percibida entre 90 días.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el trabajador/a que la viniese disfrutando se dedicase a una actividad lucrativa cualquiera, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaría.

Absentismo laboral: Las partes firmantes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, y el uso responsable de la licencia de incapacidad temporal, en orden a conseguir, de una parte una protección de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia óptima de la prestación de los servicios.

2) Por maternidad y lactancia.

En el supuesto de parto las empleadas tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y parto.

La citada licencia tendrá una duración limitada a 126 días naturales (18 semanas), ampliables en el supuesto de parto múltiple o de menor discapacitado/a a 150 días naturales (5 meses). El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas, o en su caso la parte que reste de la licencia, el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre; en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de disfrute simultaneo del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciocho semanas previstas o de la que corresponda en caso de parto múltiple.

La licencia podrá disfrutarse de forma parcial, a salvo las primeras seis semanas de descanso obligatorio.

En el caso de licencia por maternidad sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las empleadas tendrán derecho de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

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

Cuando a causa de nacimiento prematuro, o por otra causa, el hijo o hija deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Si una vez agotado el período total de la licencia la empleada presentase un cuadro clínico que impidiera la reincorporación al normal desempeño de trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

3) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o por la asistencia a tratamientos con técnicas de fecundación asistida.

La trabajadora podrá disfrutar del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y con justificación suficiente para acreditar que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

La trabajadora y/o el trabajador podrán disfrutar del tiempo imprescindible para la realización del tratamiento de fecundación asistida.

4) Por adopción o acogimiento de hijas y/o hijos.

En el supuesto de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple (este último con una duración no inferior a un año), la licencia tendrá una duración equiparable a la de maternidad, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, y en caso de discapacidad del menor adoptado/a, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, podrán distribuir el periodo de suspensión y podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la misma. Así mismo, tendrá derecho a disfrutar de una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

También podrá disfrutar de lo previsto en el apartado 2 para la maternidad y lactancia.

Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar es cursos de formación.

5) Por paternidad, guarda, acogimiento o adopción.

Por el nacimiento de un hijo hija, o en caso de adopción o acogimiento, el padre trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple; en dos días más, por cada hijo o hija a partir del segundo.

Además, hay que sumarle los tres días por nacimiento de hijo/a a los que se sumarán otros dos en el supuesto de desplazamiento a más de 150 Km previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Dicha duración podrá ser ampliada en cinco días hábiles en determinados supuestos, así por ejemplo, cuando la familia adquiera la condición de numerosa, en caso de parto múltiple o cuando el hijo o hija nacida, adoptada o acogida o cualquiera de sus progenitores o cualquiera de los hijos o hijas de éstos que convivan en la unidad familiar tenga reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento.

6) Por matrimonio propio o inicio de convivencia de hecho o bien de parientes.

Por razón de matrimonio propio o inicio de convivencia, que se justificará por un certificado del Padrón, o un certificado del Registro Municipal de uniones civiles, o por medio de una declaración jurada de inicio de convivencia firmado por la pareja. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

Los beneficiarios y beneficiarias de esta licencia no tendrán derecho a otra por la misma causa en el plazo de 4 años.

Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/las del trabajador o de la trabajadora, esto es, de primer y de segundo grado de consanguinidad o afinidad, éste o esta tendrá derecho a una licencia de 1 día natural (día del evento) que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual.

El/la solicitante acreditará las circunstancias y el parentesco del hecho causante.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

7) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes.

| | | A PARTIR FECHA DEL SUCESO | AMPLIACIÓN * LABORABLES |
|---|---|---|---|
| a) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo/a | | 5 días laborables | 2 días |
| b) Fallecimiento de padres/madres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, yernos/nueras y suegros/as | | 3 días laborables | 2 días |
| c) Fallecimiento de abuelos/as políticos/as y cuñados/as | | 3 días laborables | 2 días |
| d) Enfermedad grave u operación quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho e hijos/as | | 5 días laborables | 2 días |
| e) Enfermedad grave de padres/madres, nietos/as, hermanos/as, yernos/nueras, suegros/as y abuelos/as. | | 3 días laborables | 2 días |
| f) Enfermedad grave de cuñados/as | | 2 días laborables | 2 días |
| g) Asistencia a Urgencias | Por el tiempo imprescindible para acompañar a personas convivientes y/o con parentesco de primer grado. | | |
| h) Cirugía menor ambulatoria de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y padres/madres | Durante el día y para el tiempo de ingreso en el centro. | | |

(*) Se entiende por día laborable el día que el trabajador o trabajadora le corresponda llevar a cabo el trabajo efectivo presencial según su propio calendario.

Ampliación días laborables: Si se produce desplazamiento a más de 150 Km. para la ida.

1. Fallecimiento: deberá justificarse la petición con posterioridad aportando el certificado de defunción y/o esquela. El disfrute será por días completos dentro de los 20 naturales siguientes al hecho causante.

2. Enfermedad grave: enfermedad grave es toda aquella que provoca una incapacitación temporal severa, haciendo la persona enferma dependiente del/la trabajador/a. Esta licencia es finalista, es decir, debe servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone una persona dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesaria la licencia, pero, asimismo, las altas quirúrgicas también implican la necesidad de atención intensiva. En este último caso, la solicitud de licencia deberá ir acompañada de algún documento escrito en el que el personal facultativo sanitario establezca esta dependencia.

2.a) Los días no tienen por qué ser consecutivos sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso, desde el primer día de la licencia hasta el último día, no pueden mediar más de 20 días naturales.

2.b) El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo o distinto motivo y período de duración, pasados 30 días naturales consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

2.c) En los casos de enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, padres o madres, suegros o suegras, hijos o hijas se podrá optar por el disfrute de esta licencia por horas de manera excepcional, en vez de días completos, con un límite máximo de la jornada correspondiente que le corresponda trabajar por calendario, siempre que, resulte convenientemente justificada ante el Área de RRHH.

8) Por traslado o cambio de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un trabajador o trabajadora, tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración, debiéndolo justificar por medio de un certificado del Padrón Municipal. El trabajador/a perderá el derecho a su disfrute si no lo ejercita en el plazo de dos meses desde la ocupación de la nueva residencia.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

9) Por cumplimiento de deberes propios inexcusables de carácter público o personal.

a) Para el cumplimiento de deberes propios inexcusables de carácter público y personal, los empleados y las empleadas tendrán derecho a licencia durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

b) A los efectos del convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

Expedición y renovación del D N I, Carnet de Conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgado, arbitraje y dependencias oficiales siempre y cuando, se acredite no se puedan llevar a cabo fuera del horario laboral. Cuando haya que trasladarse a más de 400 Km., la duración máxima de la licencia será de tres días naturales.

Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

El trabajador/a cuyo servicio deba permanecer cubierto y haya sido designado/a como miembro de Mesa Electoral titular o suplente, disfrutará de ese mismo día de de licencia debiendo aportar la debida justificación al efecto.

En estos casos el trabajador/a disfrutará del derecho cuando lo acredite mediante escrito del órgano o institución ante el que se va a realizar la gestión siendo preciso que dicha fecha no sea posible ponerla en periodos de vacaciones o libranzas.

c) Cuando el cumplimiento de los deberes referidos del tercer apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá pasar el trabajador/a afectado/a a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador/a, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa respectiva.

10) Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

a) Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones de representación sindical o del personal 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 en el convenio se contienen.

b) En todo caso, los trabajadores/as que formen parte de la mesa negociadora del convenio, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta verbal a su respectivo/a jefe/a inmediato/a de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

11) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

a) Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros públicos y privados donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

b) Igualmente los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores de edad o mayores dependientes del mismo, tendrán derecho a licencia para acudir con ellos/as a consultas de tipo médico u otro tipo de reuniones en las que sea imprescindible la presencia del padre, madre, tutor o responsable siempre que estén debidamente justificadas. Asimismo tendrán la misma consideración el/la cónyuge y los progenitores del trabajador o trabajadora.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

c) En cada uno de los casos anteriores el tiempo máximo será de 4 horas al mes, o bien, si las exploraciones y tratamientos se solapan en un periodo corto de tiempo, previa comunicación la empresa, cabe que de forma acumulada, en cada caso, se aplique el límite temporal de 48 horas al año.

12) Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función pública o plaza desempeñada, los trabajadores/as públicos/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos, a razón de dos días naturales por año y asignatura, período que se ampliará en 2 días naturales más, si los exámenes se realizasen a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinado.

A los trabajadores y las trabajadoras de la empresa que formen parte de tribunales de selección de personal de AMVISA, el tiempo empleado en las pruebas se les computará como tiempo trabajado.

13) Para la concurrencia a pruebas de promoción interna de AMVISA.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a la licencia para acudir a las pruebas de promoción interna de AMVISA, a razón del tiempo necesario para tal fin, y media hora de desplazamiento para ir, y otra para volver.

Las realizadas dentro del horario laboral se computan como tiempo de trabajo. Las realizadas fuera del horario o en días de libranza, no computarán como trabajadas.

**Artículo 37. Permisos**

Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente a la Gerencia de la empresa y deberá estar firmado previamente por la jefatura de Recursos Humanos, siendo preciso que cuente al efecto con el informe de la persona responsable del Área al que esté adscrito el trabajador o trabajadora, siendo esta última la responsable de informar si la ausencia del trabajador/a puede producir o no detrimento en el servicio, y en su caso, las medidas que sean precisasen evitación del menoscabo que se origine.

Podrán concederse los siguientes permisos por asuntos propios y particulares.

A) Permiso por asuntos propios

1. Los permisos por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año desde el ingreso o reingreso en el servicio activo.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no dará lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de 180 días naturales, y en ningún caso podrá exceder dicho límite, cada dos años.

3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a siete días. El personal temporal con una antigüedad mínima de 6 meses sin interrupción desde su inicio en el mismo puesto podrá disfrutar de este permiso excepcional inferior a 7 días.

4. También podrán concederse permisos no retribuidos por asuntos propios a disfrutar en la modalidad de reducción de jornada en los porcentajes del 13,33 y del 20 por ciento, tanto de forma diaria como acumulada, en este último caso previo análisis de la repercusión de la misma en la gestión del servicio. Podrán acceder a este permiso las mismas personas indicadas para el supuesto de reducción de jornada por interés particular. En estos casos, se mantendrán las cotizaciones a la Seguridad Social de la cuota patronal derivada de contingencias comunes, si bien se procederá a la minoración de las retribuciones en proporción a los porcentajes de reducción. En esta modalidad de permiso no retribuido por asuntos propios, el periodo en que el empleado o empleada deberá permanecer en reducción será de al menos, un año.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

B) Permiso por asuntos particulares

1. La empresa concederá 6 días remunerados o la parte proporcional al tiempo trabajado, o los que en cada momento determine el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se perjudique el trabajo de otros trabajadores y trabajadoras.

2. El personal podrá fraccionar estas seis jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo (3 horas 45 minutos en oficinas y 4 horas 5 minutos en turnos), para atender asuntos personales y familiares, y únicamente con el contenido horario que le corresponda a su jornada: 7 horas 30 minutos para oficinas y 8 horas 10 minutos para quienes trabajan a turnos.

3. El disfrute deberá solicitarse con la debida antelación, siempre debiendo contar para su concesión con la firma de la Jefatura de Área, la Jefatura de RRHH y el/la Gerente.

4. La empresa concederá a solicitud del trabajador o de la trabajadora dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

C) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.

1. Para la realización de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores y las trabajadoras de carácter oficial, tanto en la Comunidad Autónoma Vasca como en el resto del Estado e incluso en el ámbito Internacional.

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

D) Permiso por asistencia a formación interna o externa

Podrán concederse permisos a los/las trabajadores/as, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Si las asistencias fueran promovidas por la propia empresa porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, la empresa adelantará una partida que cubra los gastos y el trabajador o la trabajadora asistente tendrá que aportar las facturas y/o tickets que justifiquen los mismos, tanto por dietas, como por gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros de conformidad con el criterio del Área de RRHH.

E) Permiso para atender al cuidado menor de 3 años durante los periodos vacacionales o para el cuidado de personas dependientes.

Podrá concederse este permiso con reducción de la retribución correspondiente para atender al cuidado de menores de tres años, o bien, mayores dependientes que no desempeñen actividad retribuida, durante el periodo vacacional de los mismos, o bien cuando sea precisa la adaptación progresiva de cualquiera de ellos. Dicho periodo solicitado si cumple requisitos será computable a efectos de trienios y de derechos en la Seguridad Social.

Deberá solicitarse en RRHH con una antelación mínima de 15 días hábiles antes del inicio del mismo. Los trabajadores o trabajadoras deberán aportar junto con la solicitud la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos:

— Menor de 3 años o dependencia.

— Informe del centro docente donde se especifique el periodo de libranza vacacional.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 38. Reducciones**

Tipos de reducción de jornada.

a) Reducción por lactancia

La empleada tendrá derecho a una reducción horaria de una hora diaria por lactancia y a una hora y media en caso de parto múltiple. El disfrute se iniciará con carácter inmediato una vez finalizada la licencia o la prestación por maternidad. Se disfrutará en el momento en que mejor convenga durante su jornada normal de trabajo, hasta que el/la menor tenga doce meses. La acumulación de esta ausencia por lactancia en jornadas completas de forma acumulada se determinará en cada caso concreto; y se adaptará al tipo de jornada diaria del trabajador o trabajadora.

Este periodo podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o final, con la misma finalidad.También podrá comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes. Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

b) Reducción de jornada por cuidado de menor o familiar dependiente

El trabajador o trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o por cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que tenga discapacidad (minusvalía de más del 33 por ciento expedida por el órgano de valoración) o tenga reconocida la dependencia por Diputación, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

El horario de disfrute de esta reducción de jornada la determinará el trabajador o la trabajadora con la empresa, atendiendo a las circunstancias del caso de acuerdo con la realidad concreta del solicitante y de las necesidades organizativas de AMVISA. El trabajador/a debe solicitar al Área de RRHH con una antelación mínima de 15 días.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad retribuida durante el horario objeto de la reducción.

También podrá concederse la reducción de jornada por incapacidad del cónyuge, padre o madre, o un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad que dependa o conviva con el trabajador o trabajadora.

Para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave se tendrá derecho a una reducción de jornada laboral de un 50 por ciento durante un mes de fecha a fecha desde la solicitud de la situación, manteniendo el 100 por ciento de las retribuciones.

Si dos o más empleados o empleadas generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) Reducción de jornada por hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave

Por el cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave, el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de hasta la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo o hija menor de edad afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el o la menor cumpla los 18 años.

d) Reducción de jornada por interés particular

Existe una reducción de jornada por interés particular que irá de 50 por ciento a un 33,33 por ciento de la jornada por interés del trabajador o trabajadora.

Podrán acogerse a esta reducción de jornada el personal fijo en plantilla y el temporal con más de seis meses continuados en la empresa.

La reducción podrá disfrutarse diariamente o de forma acumulada; en este último caso, las licencias se computarán por la jornada pactada, y no por el calendario previsto, y si se genera la necesidad de cubrir las licencias que se produzcan en los periodos de trabajo acumulado, las sustituciones se realizarán por lo que la empresa determine para cada servicio.

**Artículo 39. Excedencias**

1. Excedencia voluntaria

a) El trabajador o trabajadora fijo o fija con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años y un máximo de cinco años. La concesión de la misma estará condicionada a que el número de excedencias en la empresa no rebase el 5 por ciento de la plantilla; para el cálculo del anterior porcentaje no se tendrán en cuenta las excedencias por cuidado de hijos/as o familiares discapacitados/as, o por violencia de género. Las peticiones serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes como máximo.

b) El trabajador o la trabajadora únicamente tendrá reserva de puesto durante los dos primeros años. El tiempo que dure esta situación no computará a ningún efecto (promoción, trienio y derechos pasivos). La excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. Estando en situación de excedencia voluntaria, si el/la trabajador/a quisiera reingresar antes de haber concluido el periodo máximo de reserva de puesto, éste/a podrá hacerlo sin ningún tipo de limitación durante los dos primeros años. Una vez comunicado a la empresa el reingreso, no podrán transcurrir más de 30 días para la incorporación efectiva del/la trabajador/a.

c) Estando en situación de excedencia voluntaria, si el trabajador o la trabajadora quisiera reingresar una vez transcurridos dos años y antes de haber concluido el tiempo máximo de cinco años, podrá hacerlo en tal supuesto la empresa autorizará el reingreso si hubiera vacante en la plantilla con consignación presupuestaria.

d) Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no estuviese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente, podrá optar entre ocupar la plaza con la remuneración a ella correspondiente hasta que se produzca vacante en su categoría. Si el/la trabajador/a optase por ocupar el puesto de inferior categoría a la propia que había venido ocupando, únicamente tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la opción ejercitada de manera voluntaria por el mismo.

e) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al de finalización del período de excedencia por esta causa. En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia a su empleo causando la baja en la plantilla.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2. Excedencia para atender al cuidado de menor o familiar dependiente en primer grado de consanguinidad así como para el cuidado de hijo/a

a) Excedencia para atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad (minusvalía de más del 33 por ciento o/y dependencia), así como para el cuidado de un hijo o una hija, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo/a, o en otros supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Su duración máxima es de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento y/o adopción o acogimiento del/la hijo/a, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que determine la adopción/acogida y/o dependencia, y/o bien, la declaración de dependencia expedida por el órgano competente.

c) La necesidad de atender a un nuevo hijo o hija da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pone fin a la que se viniere disfrutando.

d) En caso de extinción del contrato se ha de computar, a efectos de la indemnización, el periodo de excedencia por esta causa.

e) Efectos:

— Durante el primer año de excedencia el trabajador o la trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

— Después del primer año, durante el resto del tiempo de excedencia, tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

— Los tres años se consideraran de cotización efectiva, como una prestación familiar no contributiva.

— Durante todo el periodo en excedencia se computa a efectos de antigüedad.

— El/la trabajador/a tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para ello, la empresa convocará al/la trabajador/a excedente, especialmente con ocasión de su reincorporación.

— La empresa debe cursar baja del/la trabajador/a en el Seguridad Social y no existe obligación de cotizar.

— El disfrute de la excedencias será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad retribuida por cuenta ajena o propia durante el tiempo objeto de las mismas.

f) Condiciones de reingreso:

— El reingreso durante el primer año, es automático y no está supeditado a la existencia de vacante.

— Pero transcurrido el año de reserva legal del puesto de trabajo, la designación del mismo entre las vacantes que ha de ocupar será facultad de la empresa. Si el reingreso se produce en un puesto de un grupo profesional inferior el/la trabajador/a tiene derecho a recibir el salario correspondiente a su grupo profesional.

— La solicitud de reingreso puede manifestarse en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia y en su caso deberá ser solicitada con un mes de antelación a la reincorporación.

— Agotada la excedencia por cuidados de hijos/as el/la trabajador/a puede solicitar una excedencia voluntaria.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— El tiempo en excedencia ha de ser reconocida como antigüedad a los efectos del cómputo de años a efectos de trienios.

— En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia tácita a su empleo causando la baja en la plantilla.

3. Excedencia por violencia de genero

Los trabajadores/as víctimas de la violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, sin serles exigible un periodo mínimo de prestación de servicios ni de mantenimiento en esa situación. Durante los primeros 6 meses tendrán derecho a la reserva del puesto, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, ese período se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos.

Durante los primeros 2 meses, las trabajadora/es percibirán las retribuciones íntegras.

4. Excedencia forzosa

a) Se concederá la excedencia forzosa a los/las trabajadores/as sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a los/las trabajadores/as cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o entidades Públicas Extranjeras o en Programas de Cooperación Internacional.

b) La excedencia forzosa otorga derecho al cómputo de antigüedad, pero no tiempo de servicios, por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo de indemnización por despido.

c) Tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras se este en dicha situación. Teniendo derecho automático e incondicionado al reingreso. El derecho es a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la excedencia.

d) La empresa debe cursar baja en la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar, se considera al/la trabajador/a en situación asimilada al alta.

e) Deberá reincorporarse en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical o similar, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

f) En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia tácita a su empleo causando la baja en la plantilla.

Retribuciones

**Artículo 40. Generalidades**

1. Los trabajadores y las trabajadoras sólo serán remunerados por la empresa según los conceptos y, al menos, en las cuantías mínimas que se determinan en el presente convenio.

2. Las pagas extraordinarias, serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad, se percibirán en los meses de junio y diciembre.

3. En su virtud, los trabajadores y las trabajadoras no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el convenio, ni incluso, por confección de proyectos, presupuestos, dirección ó inspección de obras, asesorías, auditorias, consultarías, emisiones de dictámenes e informes o por labores de formación y docencia impartida al personal de la empresa.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de la empresa.

5. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para la persona que ordena el pago, como para los/las que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

6. Ambas partes signatarias del presente convenio se comprometen a iniciar los trámites para una Reclasificación que permita una aproximación y/o equiparación retributiva y funcional con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Dicha valoración no podrá perjudicar a ningún trabajador o trabajadora. Los resultados de dicha valoración serán acordados con el comité.

7. Se concederán anticipos a petición de los trabajadores y las trabajadoras a cuenta de la nómina del mes y /o paga extra correspondiente al semestre hasta un máximo del 90 por ciento de las retribuciones mensuales que hayan devengado en el momento de la solicitud. La concesión del mismo se considerará "importe a cuenta de las retribuciones del mes" de que se trate y será retenido en la nómina del mes correspondiente. El trabajador o la trabajadora deberá cursar la petición dentro de los seis primeros días del mes.

**Artículo 41. Preferencia de pago**

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la empresa, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustituidor para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacérselos.

**Artículo 42. Tablas salariales**

Las tablas salariales de todos los puestos de trabajo para el 2017 son las que quedan recogidas en el anexo I.

Los complementos personales y de antigüedad resultantes del pacto de homologación y cambio de sistema de antigüedad establecidos a raíz de la firma del convenio 1991-1992 no serán nunca absorbibles ni compensables por ningún concepto, y se irán incrementando cada año, como mínimo, con el mismo porcentaje de aumento que experimente la retribución general básica.

A los trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente convenio, se les aplicará en las nóminas el concepto de salario base, que equivaldrá a la RGB. pactada en el Acuerdo de Homologación, no siendo subdividido en otros complementos.

**Artículo 43. Antigüedad**

1) La antigüedad de los/las trabajadores/as fijos/as y eventuales al servicio de la empresa AMVISA, se retribuirá cada tres años de servicio reconocidos en la empresa y por tanto se expresará en trienios. Los trabajadores y las trabajadoras que tuvieran antigüedad reconocida a la firma del presente convenio se retribuirá en las cuantías y de conformidad con los criterios que estaban establecido en los convenios anteriores. El cómputo de los trienios se realizará a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha de su cumplimiento, si ésta no coincidiera con el día 1.

2) Para el cálculo de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados en AMVISA, este criterio regirá para las nuevas incorporaciones de personal que se generen a partir de la firma del presente convenio.

3) Por concepto de antigüedad se percibirá por cada tres años de servicios reconocidos en la empresa una cantidad fija pagadera en 14 pagas para cada grupo profesional de conformidad con el cuadro recogido en la siguiente tabla aplicable en 2017:



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

| GRUPOS PROFESIONALES | VALOR EN EUROS DE CADA TRIENIO MENSUAL |
|---|---|
| Subgrupo A1 | 54,99 |
| Subgrupo A2 | 44,52 |
| Subgrupo C1 | 39,93 |
| Subgrupo C2 | 32,06 |

4) Cuando el trabajador o trabajadora acceda mediante el procedimiento de promoción reglamentado a un puesto de grupo de clasificación superior a la anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de clasificación.

5) El complemento personal de antigüedad producto de la homologación efectuada en el convenio de 1991/1992, se incrementará en el mismo porcentaje que el salario y no será absorbible ni compensable. Al complemento de productividad de antigüedad se le aplicará el mismo porcentaje de subida.

6) El cálculo de la cuantía de la antigüedad se realizará del siguiente modo: euros/mes x por ciento jornada trabajada x número de trienios. El abono se realizará en 14 pagas.

**Artículo 44. Sistema de clasificación por grupos profesionales**

1. En AMVISA regirán las siguientes categorías por medio de grupos profesionales:

| GRUPOS PROFESIONALES | FORMACIÓN | CATEGORÍAS |
|---|---|---|
| Subgrupo A1 | Doctor, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Máster o equivalente | Gerencia<br>Jefatura de Sección<br>Jefatura de Área |
| Subgrupo A2 | Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Titulo de Grado Universitario, Formación Profesional de 3er grado o equivalente | Subjefaturas |
| Subgrupo C1 | Bachiller, Formación Profesional de 2º grado, Técnico/a superior o equivalente. | Administrativos/as<br>Operadores/as<br>Encargados/as de Unidad<br>Analistas<br>Inspectores/as<br>Delineantes |
| Subgrupo C2 | Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de 1 er grado, Técnico/a medio o equivalente. | Oficiales de Producción<br>Especialistas de Mantenimiento<br>Of. Mantenimiento de Brigada<br>Oficial de Telemando<br>Lectores/as<br>Laborante<br>Auxiliar Administrativo/a |

**Artículo 45. Plus de conducir**

Todo el personal que utilice en su trabajo el vehículo de la empresa, percibirá por día conducido la cantidad de 3,15 euros, dicha cantidad será incrementada por el mismo porcentaje que el salario.

**Artículo 46. Pago de desplazamientos y dieta por prolongación de jornada**

1) Gastos de desplazamiento por el uso del vehículo para el transporte del personal cuyo trabajo se desarrolle en la ETAP o en la EDAR o a turnos se abonará a 0,350 euros por kilómetro recorrido.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2) Dieta por prolongación de jornada. Todo trabajador o trabajadora que por razones del servicio o fuerza mayor, tenga que prolongar su jornada de trabajo habitual y con ello, superando las cuatro de la tarde o las once de la noche, percibirá una dieta diaria por importe de 20 Euros por comida o cena.

**Artículo 47. Complemento Indemnizatorio compensatorio**

Los trabajadores y trabajadoras de AMVISA percibirán un pago en la nómina en los 14 meses la cantidad total de 500 euros o cuantía proporcional en virtud del tiempo del contrato, si este es temporal, que vendrá a compensar mejoras sociales eliminadas a la firma de este convenio. Se actualizará la cantidad será incrementada con el mismo importe que el salario.

**Artículo 48. Trabajo en período nocturno**

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 horas) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Las horas trabajadas durante el período nocturno, tendrán la retribución específica que se calcula de acuerdo con la fórmula siguiente: (RGB + CPRGB): jornada anual) x 0,25

**Artículo 49. Trabajo en día festivo de los trabajadores y trabajadoras a turno**

Se considerará festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media de descanso en día laborable.

Asimismo tendrá derecho además, a un complemento de trabajo en domingo o día festivo. (RGB+CPRGB) : jornada anual x 0.50.

Sólo se considerarán como días festivos a estos efectos, los así declarados por la Comunidad Autónoma de Euskadi, con la particularidad de los días que se señalen como exclusivos de la ciudad de Vitoria- Gasteiz.

**Artículo 50. Pluses en casos ILT y vacaciones**

Se aplicará lo previsto en el artículo 36 -1) y en el artículo 23-4º.

**Articulo 51. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad**

1) Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores y las trabajadoras, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones laborales de dichos/as trabajadores/as.

2) Actividades penosas. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

3) Actividades tóxicas. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

4) Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5) En cualquier caso se procurará eliminar o minorar las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas mediante la implantación de las medidas correctoras.

Si ello no fuera posible, las especiales condiciones de inseguridad o falta de medidas de higiene en el trabajo, se compensarán mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad. La modificación de las condiciones de Seguridad e Higiene en la realización de actividades originariamente catalogadas como tóxicas, penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptuaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas. Dicho plus podrá extinguirse o minorarse por la evitación de los riesgos o reducción al mínimo posible de dichas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan en la salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.

6) La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, así como la calificación de dichos trabajos como penosos, tóxicos o peligrosos será efectuada por la empresa y el comité de empresa, previo Informe favorable del comité de Seguridad y Salud, en el plazo de dos meses a partir de la petición de los trabajadores y las trabajadoras ante la empresa.

7) La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

8) Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados.

9) La empresa efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores y trabajadoras que tendrá carácter voluntario dentro de la jornada laboral.

10) El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa (gafas protectoras, guantes, cascos, etc.) será de uso obligatorio. El incumplimiento o indebido uso del mismo será susceptible de ser sancionado/a.

**Artículo 52. Trabajos de duración superior a la jornada normal**

Dado el carácter público del Servicio prestado por esta empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo, a juicio de la jefatura responsable del mismo, no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado/a pueda hacerlo en su domicilio, lo llevará a cabo en el sitio más próximo al lugar donde se encuentra, para lo que dispondrá de la dieta por importe de 20 Euros.

El tiempo durante el cual se halle interrumpida la jornada no será abonable y en todo caso no podrá devengarse menos de una hora por la continuación del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal, se remunerará con arreglo a las normas sobre horas extraordinarias.

El personal que, finalizada su jornada laboral tenga que reintegrarse a su puesto de trabajo para atender averías o problemas de carácter urgente computará su tiempo de trabajo extraordinario desde la salida de su vivienda hasta la vuelta a la misma.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 53. Horas extraordinarias**

Se aplicarán los límites de horas establecidos en el artº 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso y bajo el control de los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras se seguirán los siguientes criterios:

1. Procedimiento

1. Jefe/a de Área realiza un escrito solicitándolas y justificándolas a Área de Personal, en el caso de horas programadas con anterioridad, en el caso de horas no programadas en las 24 horas siguientes (o el siguiente día laborable) a su realización.

2. La Gerencia, acepta o no su realización.

3. El Área de personal traslada al comité de empresa la solicitud de las horas extras, con la aceptación o no del Área de Personal y el visto bueno de Gerencia.

4. El comité de empresa firma el recibí de la comunicación.

5. El Área de Personal comunica a la Jefatura de Área y al interesado/a la resolución sobre las horas extras (es suficiente la devolución de la hoja de solicitud con las correspondientes firmas).

6. Dependiendo de la calificación de las horas extras (fuerza mayor o no) elige la forma de compensación, que comunicará al Área de Personal.

7. Todas las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo de disfrute, con contratación supletoria o sustitución de aquellos casos que la atención lo requiera.

8. Mensualmente la empresa entregará al comité de empresa la información sobre las horas extras realizadas, por persona o puesto.

Sólo tendrá la consideración de fuerza mayor el hecho que no se puede evitar ni tampoco se pueda prever, es decir, aquellas situaciones que no tengan que ver con el objeto social de la empresa, esto es terremotos, huracanes, inundaciones, u otros.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán a su disposición el modelo y el procedimiento a través de los tablones o/y la intranet de AMVISA.

2. Compensación

1. Las horas extraordinarias, es decir las que superen la jornada laboral, se remunerarán en razón de 175 por ciento del valor de una hora normal de trabajo, que será del 200 por ciento en caso de ser la hora de día festivo, día de descanso del trabajador o trabajadora, o nocturna.

2. Todas las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo de disfrute, con contratación supletoria o sustitución en aquellos casos que la atención lo requiera. Los descansos compensatorios por la realización de horas extras se podrán disfrutar a lo largo de todo el año (12 meses tras su generación).

3. No obstante, los/las trabajadores/as que se vean obligados a realizar fuera de su jornada laboral horas consideradas como estructurales las solicitará con al menos 48 horas de antelación debiendo la empresa contestar en sentido positivo o negativo, según las necesidades del servicio, al día siguiente de la solicitud.

4. Las horas a disfrutar por compensación horaria a estos efectos serán:

| | |
|---|---|
| 1 hora extraordinaria normal | 2:00 horas |
| 1 hora extraordinaria festiva ó nocturna | 2:15 horas |
| 1 hora extraordinaria festiva y nocturna | 2:30 horas |



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados a todos los efectos como de tiempo de trabajo efectivo.

6. En caso de darse concurrencia de trabajadores / as en los días de descanso solicitados, se seguirá la misma normativa que para las vacaciones.

7. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados a todos los efectos como de tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 54. Indemnizaciones por razón del servicio**

Para lo no regulado en el propio convenio regirá lo establecido en el decreto del Gobierno Vasco con las cuantías y condiciones actualizadas al momento de su aplicación.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar en razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

— Dietas.

— Gastos de desplazamiento.

— Indemnización por residencia eventual.

— Indemnización por traslado de residencia.

— Indemnización por asistencia a clases, exámenes de curso o cursillos convocados por centros oficiales de formación de trabajadores y trabajadoras.

— Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas fuera del horario de trabajo.

— Indemnización especial.

Dietas

a) Concepto: Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

b) Cuantía: La cuantía de la dieta respectiva será la que se consigna en el art. 55 del convenio.

Gastos de desplazamiento

a) Concepto y configuración: Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abona al trabajador o trabajadora por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta de la empresa correspondiente utilizando el medio de transporte, que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) Cuantía: La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreos, marítimos o terrestres, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilicen como medio de transporte líneas áreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los trabajadores y trabajadoras, por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, se establecerá en correspondencia con la clase de vehículo utilizado, según se expresa en el art. 46 relacionándolo con el artículo 55 de este convenio.

c) Abono: El abono de las cantidades correspondientes se realizarán con antelación a su desembolso por el interesado/a, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador o trabajadora.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Indemnizaciones por asistencia a clases y exámenes de cursos o cursillos convocados por centros oficiales de formación de trabajadores y trabajadoras:

a) Los trabajadores/as que, previo el correspondiente permiso, asistan a cursos de formación o perfeccionamiento o de diplomados/as, convocados/as por cualquier centro oficial de formación de trabajadores/as, tanto de Euskadi como del Estado, tendrán derecho a indemnización por razón del servicio en la modalidad de "indemnización de residencia eventual", cualquiera que sea la duración de dichos cursos o cursillos, siempre que los mismos se realicen fuera de su residencia habitual.

b) Para que la asistencia a otros cursillos distintos de los mencionados en la letra a) anterior, convocados por cualquier centro de los aludidos/as, de origen a "indemnización de residencia eventual", es preciso que la dirección de la empresa, haya ordenado que el trabajador o trabajadora asista a los mismos y además que se trate de cursos sobre materias propias de las funciones que desempeñe el trabajador o la trabajadora.

c) Cuando los trabajadores/as estén realizando los cursos a que se refieren las letras a) y b) anteriores, vuelvan a pernoctar en su residencia habitual, no devengarán la modalidad de "indemnización de residencia eventual", aunque sí los gastos de desplazamiento correspondientes, y si por razón del horario de dichos cursos tuvieran que almorzar en la localidad donde se imparten, tendrán además derecho a percibir la dieta correspondiente.

Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas, fuera del horario de trabajo:

a) Concepto: se conocerá con el nombre de "indemnización de asistencia", a la indemnización por razón del servicio abonable a los trabajadores y trabajadoras por la concurrencia personal de estos fuera de horas de trabajo, a sesiones corporativas y reuniones similares o para formar parte de tribunales de pruebas selectivas de acceso o promoción en el empleo público.

b) Límites y cuantía: para el percibo de las indemnizaciones de asistencia, se expedirán por el/la responsable de personal de la empresa, las oportunas certificaciones, con expresión de los días y las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso podrán percibirse indemnizaciones de asistencia más que por la concurrencia a una sola reunión diaria, siempre con el límite mensual de diez asistencias y el tope anual de cien comparecencias, y en la cuantía establecida respecto de las horas extraordinarias.

Indemnización especial

a) Configuración: se define como "indemnización especial" la compensación que se otorga al trabajador o trabajadora por los daños o perjuicios, o gastos extraordinarios que se irroguen por razón del servicio encomendado.

b) Cuantía: la evaluación exacta de la cuantía devengada por este concepto indemnizatorio corresponderá a la autoridad o al órgano competente de la empresa, tras examinar previamente tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos de representación sindical o del personal.

**Artículo 55. Cuantía de las indemnizaciones por razón del servicio**

1. Gastos de desplazamiento: la indemnización a percibir por el trabajador o trabajadora como gasto de desplazamiento, por el uso del vehículo particular por razón del servicio, se devengará a razón de 0.350 euros por Km recorrido.

2. Indemnización de asistencia: durante el ejercicio económico la indemnización de asistencia tendrá la misma cuantía que la calculada respecto de las horas extraordinarias.

3. Dietas por desplazamiento: a los trabajadores y trabajadoras que por encomendárselo la empresa vayan a trabajar fuera de la ciudad, se les abonará los gastos derivados de la manutención y estancia fuera del domicilio debiendo presentar los correspondientes justificantes.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

4. Dietas por prolongación de jornada: todo trabajador o trabajadora que por fuerza mayor, tenga que prolongar su jornada de trabajo habitual, superando las cuatro de la tarde o las once de la noche, percibirá una dieta por importe máximo de 20 Euros por comida o cena.

En los años subsiguientes estas indemnizaciones serán incrementadas con el mismo porcentaje de subida que el salario.

**Artículo 56. Retribuciones específicas**

La percepción de retribuciones específicas de nocturnidad, pluses, trabajo en festivo, salidas, plus de conducir, bajas por enfermedad, dietas, servicio de urgencias y transporte por parte de los trabajadores y trabajadoras no causará derechos adquiridos en favor de los mismos.

**Artículo 57. Vehículos para desplazamiento**

La empresa adquirirá los vehículos necesarios para el desplazamiento hasta el puesto de trabajo de Araka y Crispijana desde la ciudad.

Régimen disciplinario

**Artículo 58. Faltas y sanciones**

El personal podrá ser sancionado con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación y de conformidad al procedimiento previsto para ello.

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal laboral al Servicio de AMVISA serán sancionables según lo previsto en el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores y en el presente convenio.

Apartado primero- faltas

Las faltas disciplinarias del personal laboral podrán ser:

a) Faltas leves

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.

2. La falta de asistencia injustificada de un día.

3. La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.

4. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios, cuando no constituya falta grave.

6. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o trabajadora, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

7. No presentar en RRHH el parte de baja y/o alta y/o partes de confirmación en el plazo de tres días desde la fecha de la expedición en caso de IT.

8. No utilizar los EPIS, según lo establecido en las Evaluaciones de Riesgos, cuando sean precisos para la ejecución de la tarea encomendada.

b) Faltas graves

1. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores referidas al servicio.

2. La falta grave de consideración con los ciudadanos y las ciudadanas.

3. Causar por negligencia o mala fe graves daños en los ocales, material o documentos de los servicios.

4. Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

5. El incumplimiento del deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a AMVISA o se utilicen en provecho propio.

6. La tolerancia de los/las superiores respecto de la comisión de faltas por sus subordinados/as.

7. La falta grave de consideración con los/las superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.

8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la AMVISA o a los ciudadanos/as y no constituyan falta muy grave.

9. El incumplimiento de plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

10. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

11. La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas.

12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13. El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

14. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o impedir que sean detectados incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

15. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

16. El incumplimiento de las normas en materia de seguimiento y control de bajas por enfermedad y accidente.

17. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte la ausencia de trabajo.

18. La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.

19. Las faltas continuadas de asistencia de dos o más días sin causa justificada.

20. El incumplimiento del deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su cargo, cuando no constituyan falta grave.

21. La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a AMVISA o a los ciudadanos y ciudadanas.

22. Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad merezca la calificación de falta leve.

c) Faltas muy graves

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

2. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. La adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a AMVISA o a los ciudadanos y ciudadanas.

4. La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de los trabajos encomendados.

5. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

7. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y derecho sindicales.

8. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

9. El incumplimiento de la obligación de atender los servicio esenciales en caso de huelga.

10. El acoso laboral.

11. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

12. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

13. La no emisión cuando proceda, dentro del plazo y con los requisitos establecidos, de la certificación de actos presuntos.

14. La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa legal sobre contratos de las Administraciones Públicas, cuando mediare al menos negligencia grave.

15. La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo respecto a los asuntos que conozca por razón de su cargo, que perjudiquen los intereses de AMVISA o de los afectados/as.

Apartado segundo - sanciones y procedimiento

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario.

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Apercibimiento.

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

a) Intencionalidad.

b) Perturbación del servicio.

c) Daños producidos a la empresa administración o a los ciudadanos y ciudadanas administrados/as.

d) Reincidencia.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

e) Grado de participación.

f) Principio de proporcionalidad, aplicable tato a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

g) Principio de presunción de inocencia.

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

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado o inculpada.

Los expedientes incoados a instancia y/o denuncia de los órganos de representación del personal, no podrán ser sobreseídos sin ser oído el citado órgano de representación del personal.

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 que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado/a.

**Artículo 59. Despido**

En los supuestos de extinción de contrato de trabajo por las causas objetivas a que se refiere el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o de despido disciplinarlo, la empresa readmitirá al trabajador o trabajadora.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas en el contrato o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, si el trabajador/a plantease demanda por discrepancia sobre la extinción de dicho contrato, la empresa conservará la opción entre la readmisión y la indemnización ante una sentencia firme que declarase improcedente la extinción de contrato.

Si el despedido fuera un o una representante legal de los trabajadores/as o un delegado/a sindical, la opción corresponderá siempre a éste/a. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada.

No será considerado causa objetiva de extinción del contrato las faltas de asistencia al trabajo justificadas.

**Artículo 60. Privación de libertad y sanciones**

1. Constituye causa de suspensión de la relación laboral, no implicando la resolución de misma y teniendo reserva de puesto, la privación de libertad del trabajador o trabajadora, debiendo cumplir los siguientes requisitos: no ha de existir sentencia condenatoria firme y el interesado/a, o persona que lo represente, debe poner en conocimiento de la empresa su situación de privación de libertad. La incomparecencia del trabajador o trabajadora sin comunicar su situación conllevará la baja en la empresa por abandono del puesto o el despido disciplinario.

2. Cuando haya una sentencia condenatoria firme, la falta de asistencia al trabajo durante el período en que el trabajador o trabajadora permaneció en prisión pierde su justificación y deja de tener cobertura la situación suspensiva, configurándose la falta de asistencia como causa de despido.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. Cuando cualquier persona trabajador o trabajadora de AMVISA cometa una infracción del Código de Circulación y como consecuencia de ella, reciba una condena en firme, no verá rescindido su contrato de trabajo.

4. Las sanciones impuestas como consecuencia de infracciones al código de circulación no serán abonadas por la empresa a los empleados o empleadas que utilicen el coche propio en desplazamiento al servicio de la empresa, así como a aquellos otros que dentro de sus funciones tengan asignada la conducción de vehículos de AMVISA.

5. Se analizarán todas las sanciones así como los siniestros que se puedan producir por una comisión compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras para determinar la posibilidad del pago, por parte de la empresa, de los daños ocasionados.

**Artículo 61. Contrato de Relevo y Jubilación Parcial**

Se establece el contrato de Relevo y la Jubilación Parcial en los siguientes términos y condiciones:

1. Este acuerdo tendrá vigencia y será aplicable mientras esté en vigor la legislación aplicable al contrato de relevo y la jubilación parcial.

2. Al llegar a la edad prevista en la ley, si los trabajadores o trabajadoras fijos/as de la empresa cumpliesen con las condiciones previstas en la ley, para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, tendrán derecho a acogerse a esta modalidad de jubilación.

3. El trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Gerencia de la empresa su deseo de acogerse a la jubilación parcial con un plazo de antelación al menos de 11 meses antes del cumplimiento de la fecha prevista.

4. Los jubilados o jubiladas parciales afectados/as por la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social suscribirán con la empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 15 por ciento de la jornada, de esta forma el jubilado/a parcial percibe el 85 por ciento de la pensión de la Seguridad Social y el 15 por ciento del sueldo bruto por parte de AMVISA.

5. Los jubilados o jubiladas parciales no afectados/as por la disposición transitoria cuarta suscribirán un contrato laboral a tiempo parcial del 25 por ciento de la jornada, de esta forma el jubilado/a parcial percibe el 75 por ciento de la pensión de la Seguridad Social y el 25 por ciento del sueldo bruto por parte de AMVISA.

6. Al trabajador/a relevista le será de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

7. A este trabajador o trabajadora relevado o relevada se le pagará el porcentaje de jornada efectivamente realizado, el 15 por ciento o el 25 por ciento del sueldo bruto asignado al puesto, incrementándolo con el mismo porcentaje de subida que se pacte el convenio.

8. El trabajador o trabajadora jubilado/a parcialmente que voluntariamente desee seguir con el sistema complementario; deberá abonar a Elkarkidetza la cuota correspondiente a la jornada completa de trabajo. Para dicha finalidad, deberá cursar en los 15 días anteriores a la fecha efectiva de jubilación una comunicación ante dicha Institución, para que conste expresamente la opción libremente elegida de continuar o no con el sistema.

9. Los trabajadores o trabajadoras que soliciten acogerse a la jubilación anticipada parcial en los términos previstos en el presente artículo tendrán derecho a percibir una complemento a cargo de la empresa en un solo pago que se calculará con referencia a las retribuciones integras brutas anuales prorrateándose por meses (entre año y año) dicha retribución:



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

| EDAD | NÚMERO DE MENSUALIDADES |
|---|---|
| De 60 a 61 años | 21 |
| De 61 a 62 años | 17 |
| De 62 a 63 años | 12 |
| De 63 a 64 años | 9 |
| De 64 a 65 años | 6 |

**Artículo 62. Jubilación voluntaria total y anticipada**

Si un trabajador o una trabajadora accediera a la situación de jubilado/a total acogiéndose a la posibilidad de jubilación total y anticipada, tendrá derecho a un complemento con cargo de la empresa pagadero de una sola vez; cuyo importe, será calculado de conformidad con el apartado 9 del artículo 61 del presente convenio colectivo.

El trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Gerencia de la empresa su deseo de acogerse a la jubilación total, con un plazo de 11 meses antes de cumplir la fecha para acceder a esta modalidad de jubilación.

La empresa manifiesta su voluntad de proceder a partir de enero de 2019 en los términos previstos en la legislación laboral y de seguridad social que sean aplicables en cada momento, a la aplicación de medidas de fomento de la jubilación parcial o baja voluntaria del personal cuando sea posible en la organización y en la legislación aplicable.

**Artículo 63. Baja voluntaria definitiva incentivada**

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora que no cumpla los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema público de la Seguridad Social podrá optar por esta modalidad siempre que: sea mayor de 61 años de edad; y además, haya prestado servicios con continuidad durante al menos los 6 años anteriores en AMVISA podrá, siempre que curse solicitud al efecto con una antelación de al menos 6 meses.

Se generará baja definitiva de la empresa y por ello, tendrá derecho a un complemento a cargo de la empresa pagadero de una sola vez; cuyo importe, será calculado de conformidad con el apartado 9 del artículo 61 del presente convenio colectivo.

**Artículo 64. Jubilación flexible**

La empresa podrá autorizar la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación una vez causada con un trabajo a tiempo parcial. En este caso la empresa se acogerá a la legislación vigente en cada momento.

El trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Gerencia de la empresa su deseo de acogerse a la jubilación flexible con un plazo de antelación al menos de 11 meses de antelación antes de cumplir la fecha para acceder a la misma.

**Artículo 65. Sistema complementario de pensiones y fondo social**

1. Se acuerda seguir con las aportaciones al sistema complementario de pensiones tanto de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente accedan a él, salvo que una disposición normativa de rango superior establezca lo contrario.

**Artículo 66. Fondo social**

1. Se habilita una partida anual total de 30.000 euros como máximo para la concesión de anticipos reintegrables que deberán ser solicitados por los interesados durante el mes de enero o junio (si quedase fondo suficiente).



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Se solicitará por los trabajadores y trabajadoras fijos.

— Se estudiarán y se autorizará su distribución a criterio de la empresa junto con la Comisión gestora y administradora de este fondo.

— Criterios en la asignación:

a) Tendrán siempre preferencia aquellas solicitudes que se realicen por primera vez sobre el resto de peticionarios/as.

b) Inmediatamente después de haber amortizado la cantidad total concedida y tras su cancelación, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una nueva ayuda.

2. Se repartirán por orden para las siguientes necesidades:

2.1. Para la adquisición de vivienda: máximo 9.000 euros.

2.2. Para necesidades varias: máximo 7.000 euros.

3. Los solicitantes deberán justificar y acreditar la existencia de las circunstancias concurrentes para la petición en el supuesto 2.1.

**Artículo 67. Seguro de vida e invalidez permanente absoluta**

AMVISA responderá mediante la contratación de una póliza de seguro a la necesidad de hacer frente a los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta de los trabajadores y las trabajadoras, que se ampliará a los casos de invalidez permanente total.

Siempre y cuando el trabajador/a cause baja en la entidad, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será del doble de la cobertura general. En el caso de que no se cause baja en la sociedad se procederá al abono de la cobertura general; pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso sólo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que cause derecho a nueva percepción tenga ese seguro.

La cobertura general, por trabajador y trabajadora, será de 48.600 euros para el periodo de vigencia del presente convenio. Que será el doble del capital en caso de muerte por accidente y triple en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la póliza.

Los trabajadores y trabajadoras eventuales que por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se les reconozca una invalidez permanente total, tendrán derecho asimismo, a la percepción del doble de la cobertura general.

**Artículo 68: Supuestos de reingreso al servicio activo tras una Incapacidad Laboral Total declarada por la Seguridad Social**

Si se reconoce una incapacidad total y/o parcial, los contratados laborales indefinidos tendrán derecho a reingresar al servicio activo en un puesto o plaza el cual deberá ser acorde con su incapacidad, siempre y cuando no hayan alcanzado los 55 años de edad, de conformidad con la siguiente regulación:

Primero. Tendrán derecho todos los trabajadores/as laborales cuando accedan a la situación de fijos/as en plantilla que sean declarados con una incapacidad total para el puesto habitual que ostentan en la fecha de tal declaración, tanto por motivos de enfermedad común, enfermedad profesional, como por accidente laboral.

Segundo. Los trabajadores o trabajadoras menores de 55 años a los que les sea concedida la incapacidad total para el puesto habitual, que quieran optar por ser recolocados/as, tendrán la obligación de solicitarlo por escrito en el plazo máximo de cuatro meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tercero. El trabajador o trabajadora que, habiendo transcurrido el plazo de los cuatro meses establecido en el apartado anterior, no haya solicitado el reingreso en otro puesto, perderá el derecho al mismo, siéndole abonado de oficio por nuestra empresa la diferencia de la indemnización con los importes vigentes en la fecha de la Resolución por Incapacidad Permanente total, perdiendo cualquier vínculo laboral con el mismo.

Cuarto. El trabajador o trabajadora que opte por la recolocación tendrá derecho a que en el plazo de dos meses, desde la entrada de su solicitud en el Registro de AMVISA, se le oferten las plazas vacantes de puestos cuyas funciones sean compatibles con la incapacidad permanente total reconocida, tanto de su grupo de titulación, con la misma escala de la que es titular o del grupo inmediatamente inferior.

Quinto. Si no existieran plazas vacantes en las condiciones señaladas, AMVISA procederá a realizar comunicación expresa al trabajador o trabajadora en el plazo de dos meses y estará obligado a realizar una nueva oferta en el plazo de un año desde el registro de la solicitud. Si agotado este plazo, no fuera posible realizar oferta de vacantes compatibles con la Resolución de incapacidad permanente total, se realizará un segundo intento, en el año siguiente. Si este intento también resulta fallido se realizará un tercer y último intento, y si éste también resultase fallido, AMVISA procederá a la liquidación del seguro conforme a la cantidad pactada en la fecha de la Resolución por incapacidad permanente total, concluyendo el expediente de recolocación.

Sexto. Si presentadas las diferentes opciones de vacantes al empleado o la empleada, en plazo de dos meses, no ejerce la opción de elección, se considera que rechaza las propuestas presentadas y deberá presentar por escrito las razones de su no aceptación en el plazo de un mes a contar desde la expiración de los dos meses.

El incumplimiento de estos trámites se entenderá como desistimiento de la solicitud de recolocación y se procederá al abono del capital pactado en convenio con el valor de la fecha de resolución por incapacidad permanente total, perdiendo cualquier relación laboral con AMVISA.

Si la no aceptación, acreditada mediante escrito presentado al efecto, justifica razones de fuerza mayor o imposibilidad física del desempeño de los puestos ofertados. Mediante documento médico, se procederá a realizar por AMVISA una segunda oferta de plazas en el plazo de un año desde la oferta anterior que estará sometida a los mismos requerimientos que los establecidos para la oferta primera.

Si en el transcurso del año se produjese alguna vacante de las características señaladas, ésta se le ofertará al trabajador o trabajadora.

Séptimo. El plazo máximo de recolocación, expirará transcurridos tres años desde la fecha de efectos de la solicitud de ingreso en el registro de AMVISA.

Octavo. El trabajador o trabajadora recolocado7a, mantendrá los trienios reconocidos hasta la fecha de la declaración de incapacidad total, y a partir de ese momento, cobrará todos los trienios desde el inicio con el precio del trienio correspondiente al grupo de titulación del puesto al que ha sido recolocado.

Noveno. De producirse una nueva incapacidad total para el puesto en el que fue recolocado/a, percibirá la diferencia entre la cuantía que establecía la póliza en la primera incapacidad, y la cuantía establecida en la segunda.

Décimo. En el supuesto de que AMVISA no realice ninguna propuesta de vacantes al empleado o a la empleada (por no existir ninguna o por la no comunicación de las mismas), el plazo establecido para la recolocación será ampliado en un año.

Undécimo. Se constituye una comisión de seguimiento y valoración del presente apartado con objeto de conseguir su adecuación a la realidad de la organización y procediendo en



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

consecuencia a proponer las modificaciones necesarias al mismo para su adecuación. Dicha comisión estará integrada por:

— 2 miembros por la parte empresarial.

— 2 miembros del comité de empresa.

**Artículo 69. Planes de euskera y estudio de euskera fuera del horario de trabajo**

1. La empresa promoverá planes que ayuden a ampliar la presencia y utilización del euskera en la sociedad promoviendo el bilingüismo e incentivando su uso integrado en la cultura y la sistemática de la organización acordes con el objeto social de la empresa.

2. Los trabajadores y trabajadoras fijos/as en plantilla con jornada al 100 por ciento o con contrato superior a un año que estén interesados en el estudio del Euskera, y su perfil no lo requiera, tendrán derecho a la amortización del 50 por ciento de las horas que dediquen a las clases, que no podrán ser superiores a dos al día ó 10 a la semana, en un período de nueve meses, hasta un 4 por ciento de la plantilla.

Para su asignación se tendrán en cuenta estos criterios:

a) No se compensará por encima del EGA o PL3.

b) A la hora de la asignación de libranzas tendrán preferencia los que tengan nivel inferior de conocimiento sobre los que tengan mayor nivel de conocimiento del idioma.

c) No se podrá emplear la compensación para estudios en "barnategi" o similares; la formación debe ser continua diaria o semanal fuera de la jornada laboral ordinaria.

Los módulos y tipos de cursos a los que podrán asistir son los que se recogen en el Resolución de 5 de Octubre de 1.992 del Director del Instituto Vasco de la Administración Pública, y en los centros reconocidos por el Instituto de Alfabetización y Euskaldunización de Adultos (HABE).

3. El pago inicial corre a cargo del interesado o interesada, quién tras matricularse formulará en las dependencias de Personal de la empresa la solicitud de devolución y la compensación horaria correspondiente. El plazo de presentación tiene como fecha límite la de 15 días a partir del inicio del curso para el que se matricula.

La documentación que deberá aportar para formalizar su solicitud constará de:

— Certificado del centro en el que se matricula, en el que aparezcan recogidos los datos correspondientes al tipo de curso elegido: horario, duración, nivel, etc.

— Duplicado del ingreso bancario efectuado.

4. El reembolso de la matrícula se llevará a cabo una vez terminado el curso y tras haber comprobado que el/la solicitante ha aprobado los exámenes realizados y ha asistido con regularidad a las clases. Con esta finalidad se solicitará a la dirección de la academia que facilite su certificado de asistencia y el acta de las evaluaciones.

A la terminación de cada curso deberá acreditarse por la Dirección del centro, la asistencia y aprovechamiento de la enseñanza impartida, que si no fuera satisfactoria, dará origen a la negación de este derecho para futuros años, al impago de matrícula e incluso al descuento económico de las horas compensadas.

5. La compensación horaria, se aplicará diariamente si la organización de la empresa lo permite y sino por trimestres.

**Artículo 70. Ayuda de estudios**

Se aprueban las siguientes bases para la concesión de ayudas de estudios del curso a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa:



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1. La partida contará con una asignación anual que en el 2017 será de 3.015,35 euros.

Si al finalizar el año no se ha gastado toda la partida y el remanente es superior a dos veces la asignación anual, se repartirá entre todos los trabajadores/as fijos/as, en proporción a la jornada efectivamente realizada a la fecha de reparto, si no es superior, el remanente se acumulará a la asignación del año siguiente.

Se abonará en la nómina de marzo la diferencia entre el remanente y la asignación anual.

2. La ayuda cubrirá los gastos de matrícula de los cursos o de las asignaturas, en los casos de carrera de grado medio o superior de los diferentes estudios que se cursen, además de los libros de texto oficiales o en su caso de los libros de consulta recomendados por la cátedra correspondiente.

3. El abono de esta ayuda, se efectuará una vez presentado el certificado del centro docente en el que se acredite tanto el haber estado matriculado/a como la obtención al menos de la calificación de aprobado en el curso o asignaturas objeto de la ayuda.

4. Los estudios que puedan cursarse con derecho a esta ayuda, serán cualesquiera que a juicio de la Comisión Administrativa de esta ayuda, suponga la promoción profesional o cultural de los trabajadores y trabajadoras, dando siempre preferencia a aquellos que estén relacionados con su puesto de trabajo.

5. En la concesión de ayudas se tendrán en cuenta en primer lugar las peticiones de aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo nivel retributivo no sea superior al 14.

6. Se establecerá la concesión de estas ayudas al finalizar el curso y como fecha tope el día uno de noviembre.

**Artículo 71. Formación**

La empresa se compromete a confeccionar un documento en el que se contemple la realidad formativa de AMVISA, así como la financiación necesaria para llevar a cabo esta formación profesional.

El plan de formación continua que realice AMVISA será negociado con el comité de empresa, con el fin de establecer las prioridades, los contenidos, los destinatarios/as y las libranzas correspondientes.

Cuando la formación sea a propuesta de la empresa, será considerado dentro de la jornada efectiva de trabajo el 100 por ciento del tiempo invertido. En la solicitud de formación deberá constar que la formación es a solicitud de la empresa.

Si la formación fuera a petición del trabajador o trabajadora, la empresa podrá acceder, siempre que esté relacionada con la actividad del puesto que desempeña, pero en este caso el tiempo invertido sólo será incluido en la jornada laboral efectiva en un 50 por ciento debiendo recuperar el otro 50 por ciento si coincidiera con el horario de trabajo.

Con carácter general se computará como tiempo trabajado media hora antes y media hora después del inicio y fin de las actividades formativas siempre que sean fuera del lugar de trabajo habitual o de la sede social.

Cuando la formación se realice fuera de Vitoria se contabilizará de la siguiente forma:

a) Si hubiera posibilidad de incorporarse al trabajo una vez finalizada la actividad formativa, se considerará como jornada laboral la invertida en formación, traslados y presencial.

b) Si no hubiera esta posibilidad, se considerará como jornada laboral completa.

La asistencia a comisiones o similares tendrá el mismo trato que la concedida para la formación fuera de Vitoria.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Las colaboraciones internas, en todos los casos en los que las evaluaciones de la actividad sean satisfactorias, se harán constar al menos, como acreditación a la persona docente por la colaboración prestada.

Compensación por formación

Se distinguen dos tipos de participantes:

1. Personas participantes en calidad de alumnado. Las actividades de formación autorizadas se consideran como tiempo de trabajo. Se compensa hora por hora a la que se añade el tiempo de desplazamiento necesario desde el lugar de trabajo al de realización de la formación. (Máximo 30 minutos al inicio y 30 minutos al final).

2. Personas participantes como colaboradoras docentes en formación interna o en representación de AMVISA.

— A cada hora de clase impartida dentro del horario de trabajo le corresponde una compensación de media hora, bien a percibir económicamente o bien a disfrutar como tiempo libre.

— Horas impartidas fuera de horario: A cada hora de clase impartida le corresponde una compensación de una hora y media, caso de optar por la compensación en tiempo libre, o bien una compensación de una hora a percibir económicamente.

— Compensación en concepto de preparación de clases fuera del horario de trabajo:

• De 02 a 04 horas de impartición en un mismo curso corresponde una compensación de 1 hora.

• De 05 a 08 horas de impartición en un mismo curso corresponde una compensación de 2 horas.

• De 09 a 12 horas de impartición en un mismo curso corresponde una compensación de 4 horas.

En cualquier caso, sin tener en cuenta fracciones y sin tener carácter acumulable. Para su compensación estas horas de preparación de clases, se consideran como "fuera de horario".

**Artículo 72. Ayudas al comité de empresa**

La empresa abonará durante el primer trimestre del año la cantidad de 395 euros por cada miembro del comité empresa. Dicha cantidad en los años siguientes se verá incrementada con el mismo porcentaje de subida que el salario.

**Artículo 73. Conservación de los puestos de trabajo**

La empresa Aguas Municipales de Vitoria, SA y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en calidad de accionista único de la sociedad se comprometen por la presente a conservar los puestos de trabajo de la plantilla de la empresa desde la decidida apuesta por el desarrollo de un servicio de gestión, explotación y administración pública con carácter plenamente integrado y global. La obligación asumida de mantenimiento de los puestos de trabajo se hará efectiva mediante alguna de las siguientes formas:

Primero. Por acuerdo entre las partes Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, AMVISA y los/as trabajadores/as de AMVISA- de la garantía frente a terceros de la subrogación empresarial de trabajadores y trabajadoras en los términos legales del actual artículo 44 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con mantenimiento de las condiciones laborales existentes en cualquiera de los supuestos de cambio total o parcial del sistema de gestión del servicio de gestión, explotación y administración pública de aguas y de sucesión en la explotación, y quedando la prestación laboral consecuente afecta al desempeño de los puestos de trabajo dentro del ámbito de actividad empresarial del servicio de aguas de Vitoria-Gasteiz.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Segundo. Mediante la recolocación en sociedades y entes públicos municipales de aquellos trabajadores y trabajadoras que se vieran desprovistos de sus puestos de trabajo en el servicio de gestión, explotación y administración pública de aguas de Vitoria-Gasteiz como consecuencia de las posibles reordenaciones del servicio dispuestas por la empresa concesionaria o por la Corporación Local. El compromiso de recolocación será eficaz también ante la eventual rescisión del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador/a por parte de la empresa sucesora en la explotación del servicio. La recolocación deberá articularse en un puesto de trabajo adecuado en lo posible, a su experiencia y preparación.

En el caso de que las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que fuera destinado/a el empleado o empleada de AMVISA fueran de importe globalmente superior a las percibidas con anterioridad por el mismo empleado/a en su anterior puesto de trabajo en la citada empresa, tendrá derecho a devengar las retribuciones del puesto que hubiera pasado a desempeñar, con efectos desde su incorporación al referido puesto.

En el supuesto del que el afectado/a tuviera una retribución total en Aguas Municipales de Vitoria, S. A. superior a la retribución total asignada al nuevo puesto de trabajo, la diferencia tendrá el concepto de complemento personal transitorio, no absorbible, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje acordado para las retribuciones del personal de las sociedades y entes públicos municipales.

La corporación local se compromete a velar por el cumplimiento por los eventuales terceros de titulares de la explotación del servicio público de aguas de las garantías de los trabajadores y trabajadoras establecidas en los supuestos anteriores a través del empleo de los mecanismos administrativos oportunos.

Sistemas de acceso y promoción

**Artículo 74. Ingresos, ascensos o promociones**

Las vacantes o puestos de trabajo a crear con funciones de mando, es decir, Gerencia y Jefaturas de Área serán libremente cubiertos por la empresa.

En todos los demás puestos de trabajo de nueva creación o vacantes que sea preciso cubrir se aplicarán los siguientes preceptos.

A) Principios generales.

La selección y contratación de personal de nuevo ingreso para puestos de trabajo con carácter fijo en la empresa, serán cubiertas según los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante oposición, concurso o concurso-oposición, cuando se trate de cubrir la Gerencia o Jefaturas de Área A, y mediante concurso-oposición para el resto de plazas.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia en cada momento.

El ingreso en la empresa, una vez celebrado el contrato de trabajo en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación de la persona interesada con arreglo a las funciones y / o categoría profesional para las que hubiere sido contratado, y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

B) Ingresos

En base a los Principios Generales establecidos en el apartado anterior, el ingreso en la empresa se realizará, mediante concurso-oposición, convocado por la empresa y calificado por los tribunales designados al efecto, de acuerdo con lo que se establece en el apartado de vacantes.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los procedimientos particulares siguientes:

1. Todos los puestos de trabajo nuevos o vacantes recogidos en el artículo 44-1º, excepto Gerencia y Jefaturas de Área (recogidas en el subgrupo A1), que sea preciso cubrir se anunciarán



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

al personal de la Sociedad mediante concurso de traslados y concurso-oposición restringido, con la finalidad de que los interesados e interesadas puedan presentar su solicitud, dando cuenta previamente del condicionado de la convocatoria con el tiempo suficiente. Las vacantes creadas por contratos de relevo y las sucesivas vacantes que se creen serán cubiertas por personal propio mediante concurso de traslados y concurso-oposición restringido siempre que sea legalmente posible. De tal forma que, las bases de cotización del trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Si no se cubriese la vacante o puesto por el sistema señalado, la empresa lo proveerá con personal ajeno a la plantilla, atendiendo a las disposiciones legales aplicables y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para dar cobertura a las necesidades de contratación de personal con carácter temporal, con motivo de las distintas necesidades que se puedan plantear se acuerdan los siguientes procedimientos.

Se procederá a la contratación de personal con carácter eventual siguiendo los procedimientos relacionados y por orden riguroso de puntuación:

• Bolsa de trabajo para las categorías que la forman en los puestos que así lo requieran.

• Cuando no exista bolsa de trabajo o esté agotada, de las listas emanantes de un los sistemas de selección previstos más recientes con anterioridad, esto es, oposición, concurso, concurso-oposición se elaborarán Bolsas de Trabajo. Las mismas, estarán integradas por personas que hayan tomado parte en el proceso selectivo pero que no hayan obtenido plaza, y tendrán prevista una vigencia hasta el nuevo proceso. El acceso a los contratos temporales se llevará a cabo por orden riguroso de puntuación decreciente, según la puntuación final acreditada mediante las actas firmadas por el tribunal.

C) Tribunales

El tribunal calificador para las distintas pruebas de selección estará constituido de la forma siguiente

• La Presidencia del tribunal: el jefe o jefa de Área (o en quien delegue) del que dependa el puesto a dar cobertura que tendrá el voto de calidad.

• Un/a vocal: la Jefatura de RRHH (o en quien delegue).

• Un/a vocal (o en quien delegue): trabajador/a de otra área funcional de la empresa, pudiendo ser incluso un/a asesor/a externo/a, designado/a por el presidente o presidenta del tribunal.

• Un/a representante el comité de empresa.

•Y una/o Secretaria/o con voz y sin voto, que será un trabajador/a de RRHH que gestione el proceso de selección.

Los miembros del tribunal al menos la mitad más uno deben tener al menos titulación igual o superior al puesto que van a valorar.

La Gerencia únicamente participará en la selección de personal de la escala inmediatamente inferior a ella en el organigrama o bien del personal adscrito a la Gerencia.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del concurso-oposición libre, la empresa convocará al comité de empresa en el plazo de 30 días naturales desde la fecha en que se consolide la necesidad de cubrir la vacante, con el fin de proceder a la presentación de un borrador de las bases para el estudio de las mismas y con ello, iniciar el procedimiento.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Los miembros del tribunal calificador deberán abstenerse de intervenir notificándolo al presidente de la empresa y los/las aspirantes podrán hacer uso del derecho de recusación, cuando concurran las circunstancias previstas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común.

El tribunal, finalizadas las pruebas, remitirá a la dirección de la empresa el acta del resultado habido y las correspondientes propuestas de nombramiento en su caso.

Todos los acuerdos del tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los/las concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la empresa y, contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.

La composición del cada tribunal se hará público en el ámbito de la empresa antes o junto con la publicación de la lista de admitidos/as y excluidos/as. En consecuencia a partir de dicho momento, podrá promoverse recusación o la abstención de los miembros del tribunal La recusación o abstención se planteará por escrito, ante la Presidencia del tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales. Con la resolución dictada por el tribunal en relación con la recusación o abstención efectuada se agota la vía de reclamaciones ante la empresa al respecto.

D) Convocatorias.

Al anunciarse las convocatorias de ingreso o vacantes, en cualquier puesto, se definirán lo siguiente:

- Número de plazas, grupo profesional, formación, categoría y retribución bruta anual
- Descripción del proceso de selección objeto de la convocatoria.
- Requisitos para el desempeño
- Plazo y lugar de presentación de instancias
- Sistema de cobertura del puesto de trabajo
- Puntuación del proceso de selección
- Composición del tribunal
- Temarios objeto de las pruebas
- Méritos a aportar y modo de acreditar los mismos
- Así como cuantos requisitos sean precisos.

E) Vacantes

Las vacantes que se produzcan en la empresa ya sean de nueva creación, baja en la empresa o cambio de categoría, serán cubiertas de la siguiente forma:

1. En primer lugar mediante concurso de traslados, entre los trabajadores/as fijos/as de la empresa con el mismo nivel, grupo y formación profesional, siempre acordes a las necesidades del nuevo puesto.

2. En segundo lugar mediante concurso-oposición restringido, entre el personal de la empresa con el siguiente condicionante; para tener derecho a presentarse a estas convocatorias, el personal eventual o interino de la empresa deberá haber sido incorporado a la misma previamente mediante un proceso selectivo.

3. En tercer lugar mediante concurso-oposición, al que podrán optar todos los/las aspirantes que cumplan las condiciones de la Convocatoria.

La empresa deberá proveer las vacantes que salgan externamente en el plazo máximo de un año a partir de las fechas de la creación de dichas vacantes.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Las valoraciones correspondientes a los sistemas de selección serán fijadas por la empresa de conformidad con las necesidades y oportunidad de las mismas.

La empresa y el comité de empresa en sesión celebrada el 3 de diciembre de 2013 llegó a un acuerdo por mayoría de los/las miembros del mismo; que tiene vigencia desde el 1 de enero 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019 respeto a las Bases de Traslados y de Promoción Interna (sistema válido para la movilidad horizontal como para la vertical dentro de la organización).

F) Periodo de prueba

En todos los contratos de trabajo nuevos que se realicen en la empresa se establecen los siguientes periodos de prueba:

- 6 meses para los técnicos/as titulados/as previstos en el artículo 44-1º Subgrupo A1 y A2.
- 2 meses para el resto de trabajadores y trabajadoras.

G) Permanencia

En caso de acceder a una plaza por concurso de traslados, no se podrá volver a acceder a otra plaza por el mismo sistema hasta que no hayan transcurrido dos años.

En caso de acceder a una plaza por cualquier otra fórmula no habrá ningún tipo de restricción.

**Artículo 75. Contratos temporales**

Al personal al que hace referencia este convenio le serán de aplicación los siguientes preceptos:

Los contratos laborales temporales, se utilizarán para la cobertura de puestos de trabajo eventuales en plantilla y no para cubrir puestos de trabajo fijo de la plantilla.

Se podrán excepcionar de lo previsto en el apartado anterior las contrataciones o nombramientos de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

Transcurrido el período de dos años desde la contratación temporal, la empresa, oída la representación del personal decidirá sobre su inclusión o no en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

En el supuesto de la no inclusión en la plantilla presupuestaria del puesto en cuestión conforme al punto anterior no se podrá proceder a una nueva prórroga al finalizar el último período acordado, salvo que se justifique suficientemente la necesidad de la misma y exista acuerdo con el comité debiendo quedar debidamente justificada la misma.

**Artículo 76. Trabajos de superior e inferior categoría**

Cuando las necesidades del servicio lo requieran y por encargo expreso y escrito de la Gerencia, los trabajadores y las trabajadoras podrán desempeñar trabajos de superior e inferior categoría a la ostentada por ellos en ese momento, reintegrándose a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando el trabajador o la trabajadora realice durante más de doce meses consecutivos trabajos de superior categoría, excepto si se trata de la sustitución de otro trabajador o trabajadora en situación de ILT, o excedencia inferior a 2 años, se estimará creada la vacante, debiendo procederse a la provisión de la plaza de conformidad con lo previsto en el artículo de ingresos, ascensos y promociones.

Sin embargo, los trabajadores y las trabajadoras no tendrán obligación de desempeñar tareas de superior categoría a la propia y la realizarán con carácter de voluntariedad. La renuncia expresa al ejercicio de dichas tareas superiores no conllevará implícita sanción disciplinaria alguna.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En cuanto a los trabajos de inferior categoría, si por necesidad justificada (y siempre que el trabajo de inferior categoría no lo pueda realizar otro/a trabajador/a de ésta), se destinase a un trabajador o una trabajadora a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida, conservarán la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen, no debiendo permanecer en esta situación más de 30 días consecutivos o 60 alternos en el transcurso de un año.

La realización de un trabajo de superior e inferior categoría, podrá ser abandonada en cualquier momento, previa comunicación a la Sociedad, con un plazo de tiempo prudencial para poder ser sustituido/a y que, salvo casos excepcionales, no podrá ser inferior a 15 días.

**Artículo 77. Traslados de personal a otro centro de trabajo dentro de la empresa**

Tendrá la consideración de traslado la movilidad de un trabajador o una trabajadora a un Centro de trabajo distinto del habitual en que viniese prestando sus servicios.

El traslado de personal podrá realizarse:

a) Por mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador o trabajadora.

b) Por necesidades del servicio.

Si el traslado se efectúa, por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, el nuevo puesto no puede tener atribuida mayor remuneración en la RGB que el de origen del trabajador/a.

Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen por razones técnicas, organizativas o productivas y no se llegare al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el traslado, siendo por cuenta de la empresa, salvo en el supuesto de que el trabajador o trabajadora hiciere uso de la opción de rescindir el contrato, con sujeción a las siguientes prescripciones:

a) Que el trabajador/a sea preavisado/a por escrito con una antelación de al menos de 15 días.

b) Garantía de que el trabajador/a conservará todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de remuneración en el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto de que el nuevo puesto tenga atribuida mayor remuneración, el trabajador/a trasladado/a tendrá derecho a esta última, pero en todo caso, sin pérdida de cualquier otro derecho superior que pudiera gozar antes del traslado.

c) Determinación del plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo que no será inferior al de siete días.

d) La facultad de imponer el traslado forzoso únicamente podrá ejercerla la empresa con los/las trabajadores/as que lleven a su servicio menos de ocho años y tan sólo una vez con cada uno de ellos/as.

e) Al cabo de dos años de haberse efectuado el traslado forzoso, el trabajador o trabajadora podrá solicitar y tendrá derecho a la incorporación a su antiguo puesto siempre que el mismo siga existiendo.

f) Nunca podrá ser trasladado forzosamente un/a trabajador/a para ser ocupado su puesto por otro/a operario/a de traslado voluntario o forzoso, salvo que concurra la circunstancia e). En los traslados forzosos se seguirá el orden de preferencia teniendo en cuenta la antigüedad en el puesto.

g) Cuando un trabajador o trabajadora solicita un traslado de un puesto del mismo nivel y categoría profesional, no se llevará a cabo ninguna prueba si las funciones fueran también exactamente las mismas, de no serlo se efectuará una prueba de capacitación teórica, práctica o ambas a la vez, según determine el tribunal que a tal efecto se forme para cubrir la plaza en régimen interno.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 78. Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo en los artículos 41 del RD Legislativo 2/1995 de 23 octubre, se procurará llegar a un acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras en un plazo no superior a 15 días hábiles, con independencia del número de trabajadores/as afectados/as.

**Artículo 79. Seguridad y Salud Laboral**

La Seguridad y Salud Laboral de la empresa se regulará por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y por el Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1.

997 de 17 de enero, así como por sus disposiciones de desarrollo o complementarias. Asimismo les serán de aplicación cuantas normas legales o convencionales y reglamentos de carácter sectorial que contengan prescripciones relativas a la adopción de medias preventivas en el ámbito laboral o que sean susceptibles de producirlas.

**Artículo 80. Tiempo para el desarrollo de la actividad**

Los delegados o delegadas de prevención tendrán un crédito de 10 horas mensuales además de las que les correspondiesen como delegados/as Sindicales o delegados/as de personal, para ejercer su función preventiva.

**Artículo 81. Medidas de protección contra el acoso laboral**

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados/as, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por "acoso moral" todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

**Artículo 82. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral**

1. El deseo de esta empresa es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el/la responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado o empleada objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado o la empleada lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los/las representantes sindicales.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado o empleada denunciante.

f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. En los casos en que la empresa por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores/as especializados/as en materia de acoso laboral.

**Artículo 83. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral**

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

1. Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al/la denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al/la denunciante como al denunciado/a o denunciados/as.

**Artículo 84. Medidas de protección contra la violencia de género**

La empresa facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados/as víctimas de la violencia de género.

Los empleados/as víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección a:

1. Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

3. La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

4. El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

5. Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

6. Solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 85. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados/as**

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

Derechos sindicales

Configuración y ámbito de la acción sindical

**Artículo 86. Derecho al ejercicio de la acción sindical**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación.

**Artículo 87. Ámbito de la acción sindical**

1. A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en AMVISA el Centro de trabajo, considerándose como tal, tanto su Sede Central, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ella correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

2. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior, se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical, el que conforman las secciones sindicales de las centrales sindicales más representativas en la empresa.

Secciones sindicales en general

**Artículo 88. Constitución de secciones sindicales**

Los/as trabajadores/as afiliados/as a centrales sindicales legalmente reconocidas, podrán constituir secciones sindicales en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en este Título.

**Artículo 89. Atribución de garantías**

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el convenio a las secciones sindicales, éstas deberán acreditar ante la empresa, de forma fehaciente e indubitada, que las centrales sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el 10 por ciento de los delegados/as de personal o que posean un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la empresa, calculado a tenor de la siguiente escala:

| NÚMERO DE TRABAJADORES/AS AL SERVICIO DE LA ENTIDAD | PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL |
|---|---|
| Menos de 6 | 75 por ciento |
| De 6 a 30 | 50 por ciento |
| De 30 a 100 | 20 por ciento |
| De 101 a 250 | 15 por ciento |
| Más de 250 | 10 por ciento |

**Artículo 90: Facultades, garantías y funciones**

Las secciones sindicales tendrán entre otras las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los/as afiliados/as de la misma.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados y afiladas, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

La atribución de este tipo de representación a las secciones sindicales implican, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia en nombre y representación de cualquier afiliado o afiliada, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular estos/as.

c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal de la respectiva Entidad, ello por conducto de la persona responsable de personal de la misma.

d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del Personal de la empresa y plantearlas ante las autoridades, órganos correspondientes de la misma y ante los delegados/as del Personal.

e) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la empresa, disponiendo a tal fin, para los correspondientes delegados/as o representantes sindicales de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto, dentro de los límites de las reservas y el no abuso.

En este sentido los Jefes/as de las dependencias o servicios en que obren documentación relativa a dichos asuntos vendrán obligados a facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los/las solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

f) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral, profesional, socio-laboral o cultural.

A estos efectos la empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios y mesas para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las secciones sindicales de cualquier documentación de tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a la misma, en lugares adecuados y visibles dentro de ellos; el número, tamaño y distribución de tablones y mesas, será el adecuado a las dimensiones y estructura del Centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se expondrá.

Asimismo, la Dirección de la empresa deberá facilitar a la sección sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectué de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los Servicios.

g) Utilizar un local facilitado por la empresa para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que, en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse. Cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente siempre que la sección sindical supere los mínimos establecidos en la escala incluida en el artículo 96.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general, durante la jornada de trabajo o fuera de ella dentro o fuera de las dependencias de la empresa, de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión.

i) Utilizar asesores en cualquiera actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

j) Para recaudar las cuotas sindicales, la empresa podrá acordar su descuento en nómina cuando la Central Sindical así lo solicite previa autorización de sus afiliados/as.

k) Plantear y negociar ante la Dirección de la empresa por conducto de la persona responsable de personal cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la empresa.

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior.

m) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

n) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados o afiliadas sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho Procedimiento.

Afiliados/as de las secciones sindicales

**Artículo 91. Consideración de afiliados/as**

Se consideran afiliados/as de las correspondientes secciones sindicales en la empresa, aquellos/as de entre el personal al servicio de la misma que estén inscritos/as, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del Carnet acreditativo pertinente.

**Artículo 92. Derechos de los afiliados/as**

Los afiliados/as a las secciones sindicales acreditadas ante la empresa tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical, tanto dentro como fuera del servicio, en la empresa.

b) Ser protegidos/as por la empresa frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

c) Reintegros a cargo de la empresa, de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra la misma, cuando la sentencia fuese desfavorable para aquella, previo dictamen favorable de la Comisión Mixta Paritaria.

d) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter Sindical en los términos pertinentes y ante la empresa en todas las fases que conforman el régimen disciplinarlo, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados/as les corresponda.

e) Disponer para el conjunto de los afiliados/as de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que debería comunicarlo a la empresa, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los afiliados/as a las secciones sindicales que tengan afiliación mínima señalada en la escala establecida en el artículo 96.

f) Reunirse tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo.

g) Quedar relevados/as total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación en la Mesa Negociadora del convenio Colectivo, Consejo de Administración en las Comisiones Mixtas Paritarias creadas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, ello previa conformidad de la Comisión Mixta Paritaria del convenio.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Comités de las secciones sindicales

**Artículo 93. Comité de la sección sindical**

El comité de la sección sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados y afiliadas a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia exclusiva de la Central Sindical a que pertenezca.

**Artículo 94. Comunicación de los miembros del comité de Sección**

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Central Sindical que cuente con sección sindical acreditada ante la empresa, deberá comunicar a esta última, la constitución y composición del comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

**Artículo 95. Capacidad Jurídica de los comités de Sección**

Corresponde al comité de la sección sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta últimas, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

**Artículo 96. Garantías y facultades de la sección sindical**

Los miembros del comité de la sección sindical respectiva como representantes legales de los afiliados/as a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados/as disciplinariamente ni discriminados/as en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados/as, ni transferidos/as ni destinados/as a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos/as y los dos años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros del comité o de delegados/as de personal, de conformidad con la siguiente escala:

| Nº DE EMPLEADOS/AS AL SERVICIO DE LA EMPRESA | PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL | Nº DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE S. S. CON DERECHO A HORAS SINDICALES | Nº DE HORAS SINDICALES POR CADA MIEMBRO CON DERECHO A ELLAS |
|---|---|---|---|
| Menos de 6 | 75 por ciento | 1 | 5 |
| De 6 a 30 | 50 por ciento | 2 | 5 |
| De 31 a 100 | 20 por ciento | 3 | 10 |
| De 101 a 250 | 15 por ciento | 4 | 15 |
| Más de 250 | 10 por ciento | 5 | 20 |

A la sección sindical que cuente con un número de afiliados/as superior al porcentaje mínimo de la escala anterior, por cada número de afiliados/as igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponde otro miembro del comité de la Sección con derecho a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación del comité o delegados/as de personal a las reuniones de estos/as, ello con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo sin detrimento alguno de sus retribuciones por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su sección sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones a la Dirección de la empresa.

e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados/as como instructor/a o secretario/a en un expediente disciplinarlo.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Delegados/as sindicales

**Artículo 97. Delegados o delegadas sindicales**

En las secciones sindicales acreditadas se podrá designar por la central sindical respectiva uno o varios delegados o delegadas Sindicales.

**Artículo 98. Funciones y derechos**

Los delegados/as sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.

b) Autentificar con su firma lo que su sección sindical exponga en los tablones de anuncios.

c) Convocar las reuniones del comité de la sección sindical así como del conjunto de sus afiliados y afiliadas.

d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, en el caso de que la sección sindical agrupe a más de 100 afiliados/as y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados/as adicionales. Lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudiera corresponder como miembro del correspondiente comité de sección o del comité de personal o como delegado/a de personal.

e) Quedar relegados/as total o parcialmente de su trabajo sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Central Sindical, para ello será necesario:

1. Informar a la Comisión Mixta Paritaria de las horas que pretende acumular cada Delegado/a o miembro de la central sindical correspondiente.

2. La Comisión Mixta Paritaria otorgará conformidad de relevo total, hasta un máximo de 7 delegados/as sindicales.

El trabajador o trabajadora que quede relevado/a de su trabajo totalmente continuará en situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

f) Ejercer en nombre y representación de su sección sindical cuantas acciones judiciales y administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

g) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados /as como Instructor/a o Secretario/a en su expediente disciplinarlo.

Niveles y órganos de representación

**Artículo 99. Garantías y facultades de los órganos de representación**

Los miembros electos tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia de los órganos de representación electos correspondientes, en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinarlo a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado/a que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección de la empresa.

A estos efectos, la empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para los órganos de representación electos y delegados de personal de cualquier información de tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a dicha empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

los mismos. El número, tamaño y distribución de dichos tablas será el adecuado a las dimensiones y estructuras del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

Asimismo, la Dirección de la empresa deberá facilitar a los órganos de representación electos o en su caso a los delegados/as de personal, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de los servicios.

c) No poder ser sancionados/as disciplinariamente ni discriminados/as en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados/as con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

d) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as 30 horas/mes.
- De 101 a 250 trabajadores/as 35 horas/mes.
- Más de 250 trabajadores/as 40 horas/mes.

Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de presidente o presidenta (o secretario/a) del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la siguiente escala:

- Entidades de hasta 100 puestos de trabajo: 5 horas.
- Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo: 7 horas.
- Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo: 9 horas.
- Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo: 12 horas.
- Entidades de 751 puestos de trabajo: 15 horas.

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarios expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la entidad o reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la empresa.

e) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la empresa cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

f) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados/as como Instructor/a o Secretario/a en un expediente disciplinarlo.

**Artículo 100. Capacidad**

Los delegados o delegadas de personal tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

**Artículo 101. Competencias**

Los delegados o delegadas de personal tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información de los asuntos que afecten al personal de la empresa, por conducto de la persona responsable del personal de la misma.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la empresa, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones por simple comparecencia y manifestación verbal sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto.

En este sentido los jefes o jefas de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrá obligados/as a facilitarla permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los/las solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante la Dirección de la empresa por conducto de la persona responsable de personal cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra c) anterior.

Del derecho de participación de los delegados y delegadas

**Artículo 102. Participación en la fase preparatoria de formación de la voluntad administrativa**

Los delegados/as de personal tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social.

**Artículo 103. Designación de interlocutor/a**

A los efectos de los señalados en el artículo anterior, la empresa designará su interlocutor/a con los delegados/as de personal.

**Artículo 104. Representación de los trabajadores y trabajadoras**

La representación de los trabajadores/as de la empresa ostentará el órgano de representación electo o delegados/as de personal.

**Artículo 105. Reuniones y periodicidad**

Las reuniones que los/las representantes de la empresa celebren con los órganos de representación electos o delegados/as de personal, tendrán lugar al menos con una periodicidad mensual.

**Artículo 106. Participación en la elaboración del orden del día**

Los órganos de la representación electos o delegados/as de personal tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.

Asimismo serán notificados normalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de 48 horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de conocimiento y estudio.

**Artículo 107. Facultad para dejar sobre la mesa determinados asuntos**

Los Órganos de representación electos o delegados/as de personal podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las materias señaladas en el artículo 108 que a su juicio requieran un más detenido examen y la emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a 15 días.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 108. Constancia de discrepancia en acta**

En cualquier caso los/las representantes electos o delegados/as de personal podrán hacer constar, tanto en el acta de reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los/las representantes de la empresa, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

Derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras

**Artículo 109. Horas de reunión miembros de sección sindical**

Los trabajadores/as miembros de una sección sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente escala:

| NÚMERO TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA | NÚMERO HORAS ANUALES |
|---|---|
| Hasta 30 | 5 h |
| De 30 a 100 | 8 h |
| De 101 a 250 | 11 h |
| Más de 250 | 14 h |

**Artículo 110. Legitimación para convocatoria de reunión**

Están legitimados/as para convocar reuniones de los afiliados y afiliadas a una sección sindical los correspondientes delegados/as sindicales.

**Artículo 111. Crédito para reuniones**

El personal de la empresa podrá reunirse sin perjuicio alguno de sus retribuciones durante la jornada de trabajo hasta un máximo de 12 horas anuales.

**Artículo 112. Legitimación para convocar reuniones de personal**

Están legitimados/as para convocar reuniones del personal de la empresa en su conjunto:

1. delegados/as de personal o comité.

2. Cualesquiera empleado o empleada, siempre que su número no sea inferior al 40 por ciento de la totalidad de la empresa.

**Artículo 113. Requisitos para celebración de reuniones**

Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados/as a una sección sindical o de personal son los siguientes:

a) En general, formularse con una antelación mínima de 48 horas, salvo en casos excepcionales.

b) Señalar la hora y lugar de celebración.

c) Remitir datos de los/las firmantes que acrediten estar legitimados/as para convocar la reunión.

d) Si en el plazo de 24 horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, la Dirección de la empresa no formulara objeciones por escrito al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

**Artículo 114. Carácter de reuniones**

Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

**Artículo 115. Reuniones fuera de la jornada de trabajo**

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

El derecho de negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras

**Artículo 116. Participación en la determinación de las condiciones laborales**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en los siguientes artículos de este epígrafe.

**Artículo 117. Mesa de negociación**

1. A fin de posibilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la determinación de sus condiciones de trabajo se constituirá una Mesa de Negociación en la que estarán presentes los y las representantes de la empresa y los de los trabajadores y trabajadoras.

2. Esta Mesa negociará la propuesta del acuerdo regulador de las condiciones de empleo de los trabajadores/as de AMVISA.

**Artículo 118. Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora**

Al objeto de institucionalizar la representatividad en las negociaciones que afecten a la empresa se seguirán los siguientes criterios:

1. La composición de la Comisión Negociadora será paritaria; y sus componentes en número no superior a 5 por cada una de las partes.

2. Las decisiones de cada parte de la mesa se tomarán por mayoría del 60 por ciento de los/las componentes.

3. Los acuerdos exigirán el voto favorable de al menos el 60 por ciento de cada parte en la Mesa.

Disposición Transitoria Primera. El convenio colectivo correspondiente al año 2004 queda expresamente prorrogado en lo que respecta a su vigencia hasta la firma del presente convenio aplicable a partir del año 2017, menos la aplicación del artículo 61-9 que tendrá efectos retroactivos aplicables al 1 de enero de 2016.

Disposición Adicional Primera. Las modificaciones en materia de incremento salarial, decremento de jornada anual, seguro de vida e incapacidad, licencias y permisos, derechos lingüísticos, en lo que resulte de aplicación en materia de seguridad y salud laboral y derechos sindicales que se produzcan en el marco convencional del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a partir de la entrada en vigor de este convenio, tanto al alza como a la baja, y que sean de aplicación al personal laboral, serán incorporadas de forma inmediata al presente convenio.

Las modificaciones que por este medio se produzcan en el convenio de AMVISA tendrán la misma fecha de aplicación que la que tengan las del marco convencional del Ayuntamiento que provocaron la puesta en marcha del mecanismo regulado en este artículo.

Disposición Adicional Segunda. Queda expresamente derogado el suministro de ropa de trabajo recogida en el artículo 89 del anterior convenio colectivo. La empresa dotará según periodicidad especificada (A- anual, B- bienal, C-trienal) el vestuario obligatorio recogido en las tablas del anexo II.

Disposición Derogatoria. Quedan derogadas cuantas resoluciones y disposiciones anteriores que habiéndose dictado por la empresa afecten a las materias reguladas en el mismo, contraríen o menoscaben cualquiera de sus preceptos. Salvo lo previsto en el artículo 74. E) relativo al acuerdo sobre las Bases de convocatorias de traslados y promoción interna.

Asimismo, queda expresamente derogado el contenido del Reglamento de Ayudas Sociales aprobado en la asamblea de trabajadores/as de fecha 21 de junio de 2007.



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

## Anexo I

Nivel y tablas salariales y de horas a partir de enero de 2017

| | | | | PRECIO DE LAS HORAS | | | PLUS POR HORA | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **PUESTOS** | **NIVEL** | **RGB** | **C.PRODUC. RGB** | **HORA NORMAL** | **HORA EXTRA DIURNA** | **EXTRA FESTIVA NOCTURNA** | **FESTIVO** | **NOCTURNO** |
| Laborante | 7 | 20.753,33 | 2.285,21 | 14,47 | 25,33 | 28,94 | 7,24 | 3,62 |
| | 8 | 21.973,36 | 2.419,21 | 15,32 | 26,81 | 30,64 | 7,66 | 3,83 |
| | 9 | 23.212,40 | 2.534,38 | 16,17 | 28,30 | 32,35 | 8,09 | 4,04 |
| Auxiliar administrativo/a<br>lector/a<br>Oficial mantenimiento<br>Oficial producción | 10 | 24.533,86 | 2.668,15 | 17,09 | 29,90 | 34,17 | 8,54 | 4,27 |
| Esp. mantenimiento<br>Oficial telemando | 11 | 25.855,44 | 2.802,16 | 18,00 | 31,50 | 36,00 | 9,00 | 4,50 |
| Administrativo/a | 12 | 27.176,90 | 2.935,92 | 18,92 | 33,10 | 37,83 | 9,46 | 4,73 |
| Delineante | 13 | 28.498,59 | 3.069,82 | 19,83 | 34,70 | 39,66 | 9,91 | 4,96 |
| Inspector/a<br>Operador/a<br>Analista | 14 | 30.021,35 | 3.224,25 | 20,88 | 36,55 | 41,77 | 10,44 | 5,22 |
| Encargado/a de unidad | 16 | 33.067,09 | 3.535,91 | 22,99 | 40,24 | 45,98 | 11,50 | 5,75 |
| | 17 | 34.589,98 | 3.687,12 | 24,04 | 42,08 | 48,09 | 12,02 | 6,01 |
| Subjefatura | 19 | 37.617,96 | 4.013,27 | 26,15 | 45,76 | 52,30 | 13,08 | 6,54 |
| | 20 | 39.158,87 | 4.149,78 | 27,20 | 47,61 | 54,41 | 13,60 | 6,80 |
| | 21 | 40.668,99 | 4.317,19 | 28,26 | 49,45 | 56,52 | 14,13 | 7,06 |
| Jefatura de sección | 22 | 42.184,54 | 4.398,53 | 29,26 | 51,21 | 58,52 | 14,63 | 7,32 |
| | 24 | 45.250,14 | 4.766,95 | 31,42 | 54,98 | 62,84 | 15,71 | 7,85 |
| Jefatura área A | 26 | 48.281,26 | 5.090,92 | 33,53 | 58,67 | 67,05 | 16,76 | 8,38 |
| | 28 | 51.341,56 | 5.650.02 | 35,80 | 62,65 | 71,60 | 17,90 | 8,95 |
| Gerencia | 30 | 54.369,33 | 6.182,28 | 38,03 | 66,56 | 76,07 | 19,02 | 9,51 |



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Complementos y pluses fijos 2017

| CONCEPTO | IMPORTES | APLICADO |
|---|---|---|
| Cpto. antigüedad personal | Importe individual personal | |
| Cpto. productividad | Importe individual personal | |
| Cpto. puesto | 15 por ciento rgb | Administrativa/o adscrita/o a la Dirección |
| Cpto. personal | Importe individual personal | |
| Cpto. destino | 1.203,86 euros/año | Oficiales de producción |
| Complemento servicio de urgencias fijo | 17.170 euros/año | Personal adscrito al servicio de urgencias |
| | A distribuir entre el nº de miembros del servicio | |
| Complemento servicio de urgencias variable | Titular: 404 euros/semana | Personal adscrito al servicio de urgencias |
| | Adjunto: 202 euros/semana | |
| | * Semanas especiales (5 al año) doble retribución | |
| Plus personal operador "tfno" | 3,28 por ciento RGB | Operadores de planta |
| Plus penoso, tóxico, peligroso | ((RGB: nº h. anuales)*0,30)*(50 por ciento nº h. anuales) | Jefe/a de sección (laboratorio) |
| Plus penoso, tóxico, peligroso | ((RGB: nº h. anuales)*0,30)*(80 por ciento nº h. anuales) | Analista (laboratorio) |
| Plus penoso, tóxico, peligroso | ((RGB: nº h. anuales)*0,30)*(70 por ciento nº h. anuales) | Laborante(laboratorio) |
| Cpto. productividad lecturas | 1.572,42 euros/año | Lectores/as |
| Cpto. administrativo | 3 por ciento RGB | Administrativos/as |
| Cpto. nomina | 3,5 por ciento RGB | Administrativa/o |
| Cpto. administrativo | 3 por ciento RGB | Auxiliares administrativas/os |



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

## Anexo II

| ÁREA ADMINISTRACIÓN | | |
|---|---|---|
| | **LECTOR/A** | **INSPECTOR/A** |
| Traje de dril | | |
| Polos | A | A |
| Anorak | B | B |
| Chaleco | B | B |
| Chubasquero | B | B |
| Toalla | | |
| Chaqueta | | |
| Gorro | B | B |

| ÁREA SANEAMIENTO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **ADTVO.** | **EU HIDRÁULICA** | **EU OBRAS** | **SUBJEFE/A** | **JEFE/A** |
| Traje de dril | | B | C | | |
| Polos | | | | | |
| Anorak | | B | B | C | C |
| Chaleco | | B | B | | |
| Chubasquero | | B | B | C | C |
| Toalla | | | | | |
| Chaqueta | | B | B | | |
| Gorro | | C | C | C | |

| ÁREA TRATAMIENTO Y CALIDAD | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **LABORANTE** | **ANALISTA** | **JEFE/A DE SECCIÓN** | **JEFE/A** |
| Traje de dril | | | | |
| Polos | | | | |
| Anorak | B | B | C | C |
| Chaleco | | | | |
| Chubasquero | B | B | C | C |
| Toalla | A | A | | |
| Chaqueta | B | B | C | |
| Gorro | B | B | | |
| Bata/pijama | A | A | A | A |
| Zuecos | A | A | A | A |



D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

| ÁREA PRODUCCIÓN | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | EU OBRAS | EU PRODUCCIÓN | EU MANTENIMIENTO | EU TELEMANDO | OFICIAL PRODUCCIÓN | OPERADOR/A | OFICIAL/A TELEMANDO | ESPECIALISTA MTO. | SUBJEFE/A POTABLES | SUBJEFE/A RESIDUALES | JEFE/A |
| Traje de dril | A | | | | A | | A | A | | | |
| Polos | | | | | A ml/mc | | A ml/mc | A ml/mc | | | |
| Anorak | B | B | B | B | B | B | B | B | C | C | C |
| Chaleco | B | B | B | B | A | | A | A | | | |
| Chubasquero | B | B | B | B | B | B | B | B | C | C | C |
| Toalla | A | A | A | A | A | A | A | A | | | |
| Chaqueta | B | B | B | B | B | B | B | B | C | C | |
| Gorro | B | B | B | B | B | B | B | B | | | |

| ÁREA DISTRIBUCIÓN | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | OFICIAL MANTENIMIENTO | EU INSTALACIONES INTERIORES | EU MTO. DE RED | INSPECTOR/A ACOMETIDAS | INSPECTOR/A DE OBRAS | INSPECTOR/A CONTADORES | SUBJEFE/A | JEFE/A |
| Traje de dril | A | | A | | | | A | |
| Polos | A ml/mc | | | A ml/mc | A ml/mc | A ml/mc | | |
| Anorak | B | B | B | B | B | B | B | C |
| Chaleco | B | B | B | B | B | B | B | |
| Chubasquero | B | B | B | B | B | B | B | C |
| Toalla | A | | A | | | | | |
| Chaqueta | B | | B | | | | B | |
| Gorro | B | B | B | B | B | B | | |
| Calzado v/inv | B | | | | | | | |



Firmante: CN=DIRECCION DE SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=sello electrónico, OU=ZIURTAGIRI ONARTUA - CERTIFICADO RECONOCIDO, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 108817
Fecha de firma: 2017.05.17 05:26:09 Z