

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018-2019 para la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA. Código convenio número 01001962011992.

ANTECEDENTES

El día 13 de abril de 2016 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 2 de febrero de 2016. Se requirió el 2 de mayo de 2016 y se subsanó el 13 de junio de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primer. 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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 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

Primer. 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, 17 de junio de 2016

La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo 2016 / 2019**Artículo 1.- Ámbito funcional**

El presente convenio será de obligada observancia, en todos los departamentos del Centro de Cálculo de Álava, SA.

Artículo 2.- Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente convenio afectarán a la totalidad de las personas trabajadoras adscritas a la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA

Queda excluido del mismo el cargo de director/a-gerente.

Artículo 3.- Ámbito temporal**1 - Duración**

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

2 - Prórroga

El presente convenio se prorrogará anualmente por tácita aceptación en todos sus términos, a excepción de los de actualización salarial, hasta la aprobación de otro que venga a sustituirlo.

Artículo 4.- 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, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desecharlo el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Las mejoras establecidas en cualesquiera otras disposiciones distintas del convenio, 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 6.- Compensación y absorción

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

Artículo 7.- Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de las trabajadoras y los trabajadores de cualesquiera beneficios establecidos en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los y las empleadas de Centro de Cálculo, a excepción de lo detallado en el párrafo siguiente.

Las personas con contrato temporal no estarán afectadas por los siguientes artículos:

25.8 - Bonificación de intereses en préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda habitual.

25.9 - Anticipos.

25.10 - Primas de jubilación voluntaria.

Artículo 8.- Aplicación favorable

Previa consulta a la comisión 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 el personal empleado.

Artículo 9.- Aplicación directa

Las partes firmantes 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.

Artículo 10.- Aplicación preferente

Las disposiciones que contiene el convenio se aplicarán con preferencia a cualquiera otras, y en todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente en el Estatuto de los Trabajadores.

1 - Publicidad del convenio

Con independencia de la oportuna publicación del convenio en el BOTHA o en los boletines oficiales de los respectivos Territorios Históricos, se efectuará a través de la correspondiente dependencia del Gobierno Vasco.

Artículo 11.- 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 12.- Revisión

El presente convenio podrá ser revisado a propuesta de cualquiera de las partes, mediante denuncia comunicada por escrito a la otra parte, con dos meses mínimos de antelación al vencimiento efectivo de su vigencia.

En caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte denunciante deberá acompañar propuesta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión.

Denunciado el convenio, las partes se comprometen a comenzar las negociaciones para su revisión dentro de los tres meses siguientes al de la denuncia.

Artículo 13.- Respeto de las mejoras adquiridas

Se respetarán como derechos adquiridos a título personal las situaciones que pudieran existir a la firma del convenio que, computadas anualmente y en conjunto, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 14.- comisión paritaria de vigilancia e interpretación**14.1 - Misión**

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a una comisión paritaria que se constituirá en el plazo máximo de 20 días a contar desde la fecha de aprobación del convenio.

14.2 - Conformación

Las partes firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la citada comisión que estará formada por (dos) representantes de cada una de las partes signatarias de este convenio, (social y empresarial).

14.3 - Constitución y funciones

14.3.1. - Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo designa, de entre sus componentes signatarios del convenio, una comisión paritaria, integrada de la siguiente forma:

- A) Vocal presidente/a.
- B) Vocal secretario/a.
- C) Vocales

14.3.2 - Las funciones del vocal presidente de la comisión serán las de moderador de las deliberaciones de la misma, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, además de tener voto en las decisiones que se adopten.

14.3.3 - El vocal secretario de la comisión paritaria tomará nota de lo tratado en las reuniones de la misma, levantando acta y actuando de fedatario, con voto, de los acuerdos adoptados. Asimismo el secretario tendrá las funciones siguientes:

- A) Convocar a las partes con la antelación y forma debidas.
- B) Dar entrada, registrar y distribuir, entre los miembros de la comisión, las consultas o solicitudes recibidas.
- C) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de los acuerdos adoptados.
- D) Cuantos otros cometidos le sean encomendados por la comisión para el mejor funcionamiento de ésta.

14.3.4 - La comisión tendrá las siguientes funciones:

- A) Interpretación auténtica del texto de 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 de las condiciones establecidas en el convenio.
- C) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
- D) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el convenio.
- E) Denuncia del incumplimiento del convenio.
- F) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del convenio.
- G) Negociar, redactar, formalizar y firmar el texto del convenio por delegación de la mesa negociadora del mismo.
- H) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- I) Cualesquier otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

14.3.5 - La comisión paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as -con voz pero sin voto- en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las representaciones (empresarial y social), en número no superior a dos por cada una de ellas.

14.3.6 - La comisión recibirá cuantas consultas y reclamaciones se le formulen por escrito respecto a cuestiones de su competencia.

14.3.7 - La comisión se reunirá a solicitud de una de las partes.

14.3.8 - Para que las sesiones de la comisión paritaria puedan celebrarse válidamente, será precisa la asistencia de todos los miembros.

14.3.9 - Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la conformidad de, al menos, dos miembros de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular, que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión.

14.3.10 - En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la comisión paritaria, en el plazo máximo de tres meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación o mediación y/o arbitraje ante el servicio del (PRECO) Procedimiento de Resolución de Conflictos, u otro organismo, a cuyo fin las partes remitirán al conciliador, mediador o árbitro, los informes que consideren convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de los conciliadores, mediadores o árbitros tendrán carácter vinculante para la comisión paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado por los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

14.3.11 - El dictamen de la comisión paritaria se notificará a las partes indicadas quienes, previa decisión de sus órganos competentes, deberán cumplirlo en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejecutarse por ninguna de ambas partes, acción conflictiva alguna, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

14.3.12 - Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán comisiones de trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas comisiones elaborarán los dictámenes que luego serán presentados a la comisión, no siendo éstos vinculantes sino meramente informativos.

14.3.13 - Tanto la dirección como las personas empleadas, están obligadas a auxiliar, con actitud cooperante y diligente, a la comisión paritaria, para el mejor desempeño de las funciones de ésta.

Artículo 15.- Régimen de trabajo

15.1 - Jornada laboral

A) El calendario laboral contenido la distribución del horario de trabajo en función de las mil seiscientas treinta y cinco (1.635) horas máximas se establecerá en la empresa, pactándose siempre que sea posible con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, si no fuera posible se procederá de acuerdo con la legislación vigente, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos.

B) 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.

15.2 - Trabajo efectivo

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

15.3 - Trabajo a turnos

A) En aquellos departamentos de Centro de Cálculo que, por la naturaleza de su actividad, deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación del personal y la dirección.

B) Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo tendrá una duración de acuerdo con el calendario laboral.

15.4 - Pausa entre cada jornada

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo en los distintos departamentos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, sin perjuicio de acuerdo en contrario.

15.5 - Horarios

Los diversos horarios se establecerán bien por contrato, bien por pacto posterior entre las partes.

15.5.1 - Tipos de horarios:

Jornada de trabajo:

La jornada será de 1.635 horas anuales durante el tiempo de vigencia del acuerdo.

Se establece la jornada continua para todo el año. Este acuerdo queda vinculado a la actuación en materia horaria por parte de la Diputación Foral de Álava, (a quien prestamos el 100 por ciento de nuestros servicios) de forma que si en Diputación se reimplantase el horario en jornada partida en algunos servicios, tendría que considerarse igualmente la reimplantación de la jornada partida en el Centro de Cálculo de Álava, SA

Se elaborarán dos calendarios, uno de aplicación general para la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras y otro específico para el personal de Operación, con arreglo al siguiente horario general, excepción hecha del personal de Operación.

Calendario de aplicación general de lunes a viernes:

- Horario de entrada de 7: 20 a 8: 05 h.
- Horario de salida de 14: 50 a 15: 40 h.
- Presencia obligada de 8: 05 a 14: 50 h.

El personal de operación estará sujeto a dos turnos rotativos.

De lunes a viernes de 7: 00 a 14: 30 h. y de 14: 30 a 22: 00 h.

- Horario de entrada: de 6: 45 a 7: 15 h.
- Horario de salida/entrada de 14: 15 a 14: 45 h.
- Horario de salida: de 21: 45 a 22: 15 h.
- Presencia obligada de 7: 15 a 14: 15 h. y de 14: 45 a 21: 45 h.

Podrán existir otros tipos de horarios siempre de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora o, en su defecto, el comité de empresa y la empresa.

15.5.2 - Horario flexible:

I.- Normas generales

1.-Deberán fichar todas las personas empleadas, salvo aquellas que estén autorizadas para no hacerlo por la dirección del Centro de Cálculo de Álava SA.

2.-El personal empleado deberá fichar todas las entradas y salidas, incluyendo las ausencias por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter personal como expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, citaciones de juzgados, consultas medicas, etc.

3.-Se remitirán al servicio de personal los impresos correspondientes a las ausencias e incidencias de cualquier tipo en materia de Control Horario.

II.- Flexibilidad y horas fuera de jornada

1.-El margen de flexibilidad de la jornada laboral será de 45 minutos antes de la hora de presencia obligada al inicio de la jornada y 50 minutos después de la presencia obligada al final de la jornada.

2.-Se admiten veinticinco minutos de descanso dentro de la jornada laboral para tomar café, etc. La salida y entrada se fichará, con el código correspondiente, como cualquier otra ausencia del puesto de trabajo.

3.-Se admitirá una flexibilidad de tres minutos recuperables, a los veinticinco minutos asignados de descanso dentro de la jornada laboral para tomar café, etc.

4.-Los superávit diarios obtenidos utilizando los límites de flexibilidad, solo podrán utilizarse para compensar déficit de otros días y no para acumularlos en orden al disfrute de días de descanso. En todo caso, cada día deberá prestarse servicio al menos en los límites de presencia obligada.

5.-Son horas fuera de jornada aquellas que se realicen fuera de los períodos de presencia obligada y de los límites de flexibilidad.

Las horas fuera de jornada tendrán el tratamiento de horas extraordinarias, siempre que cumplan los requisitos indicados en el convenio y los siguientes:

— No existir saldo negativo acumulado, en cuyo caso, compensarán el mismo al 100 por ciento.

— Constar los fichajes correspondientes a las horas fuera de jornada realizadas en la base de datos del control horario.

— Referirse exclusivamente al mes anterior a aquél en que se envíen al servicio de personal y no a otros meses anteriores.

— El disfrute de las horas o días compensatorios por horas extraordinarias se deberán disfrutar dentro del año, sin que puedan pasarse al año siguiente.

— En el caso que por enfermedad u otras causas no puedan disfrutarse dentro del año, se abonarán.

6.-Los déficit o superávit de horas que se generen como consecuencia de la utilización de los márgenes de flexibilidad, se podrán pasar sin límite de tiempo de un mes a otro, teniendo en cuenta que al final de cada año deberá cumplirse con el total de horas de trabajo (1.635) establecidas en convenio.

Igualmente, los superávit de los que se disponga, podrán aplicarse para compensar la diferencia entre el tiempo estimado de trabajo efectivo y el de presencia obligada en los días considerados especiales. En ningún caso podrán acumularse tiempos para dedicarlos al disfrute de días de descanso.

7. Flexibilidad horaria (para conciliación de la vida laboral y familiar).

Se establece la flexibilidad horaria de hasta 1 hora y media en los horarios de entrada y/o salida cuando haya necesidad de atender o cuidar a un familiar, hasta 2º grado, por consanguinidad o afinidad, si no media convivencia, y de grado más lejano si media convivencia, en el que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Tener dificultades de movilidad acreditadas.
- Padecer una enfermedad grave continuada acreditada por informe médico.
- Estar en situación de dependencia de grado II o III.
- Ser menor de 12 años.

En el horario general, dicha flexibilidad se concreta de 7: 20 h. a 9: 00 h. a la entrada y de 14: 00 h. a 15: 40 h. a la salida en las jornadas regulares, siendo de libre elección para el trabajador o la trabajadora en las reducciones de jornada. Excepcionalmente, la flexibilidad de entrada podrá prolongarse hasta las 9: 30 h., siempre que se acredite debidamente la imposibilidad de incorporarse antes de las 9: 00 h. por causas justificadas.

En el horario de operación, la flexibilidad se concreta en los mismos términos que en el horario general.

Para la compatibilidad de la flexibilidad referida en el párrafo anterior y el cumplimiento de la jornada laboral, se podrá disponer del espacio de tiempo comprendido entre las 15: 40 h. y las 18: 30 h., de lunes a viernes.

Las solicitudes de esta flexibilidad horaria, que deberán solicitarse mediante escrito presentándolo en la dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes, deberán ir acompañadas de una planificación del calendario para todo el período solicitado, y deberán ser consultadas con el o la responsable del área al que la persona solicitante se encuentre adscrita.

En todo caso la concesión de la flexibilidad horaria estará condicionada a la disponibilidad organizativa del área correspondiente y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

En las jornadas diarias de duración superior a 8 horas que se deriven de la planificación propuesta y aprobada, será necesaria una pausa de 1 hora como mínimo, que deberá iniciarse en el margen de tiempo comprendido entre las 14: 00 h. y las 15: 30 h.

III.- Plazos y procedimiento

1.-Los partes de incidencias de control horario se remitirán por el o la responsable de departamento con antelación o, en todo caso, en el mismo día en que se producen (incluidas las ausencias por enfermedad de uno o más días, sin perjuicio de la aportación posterior por el propio empleado de la baja firmada por el médico).

Igual plazo existirá para comunicar fichajes incompletos (cuando falte la hora de inicio ó la de término), aunque se trate de períodos de horas fuera de jornada, debiendo justificar la razón de la ausencia del fichaje.

En todo caso se documentarán todas las incidencias producidas.

IV.- Varios

1.-Inmediatamente después de fichar la entrada no se podrá salir del centro de trabajo, sin fichar previamente.

2.-Los empleados/as deberán fichar únicamente en los terminales de su propio centro de trabajo, salvo por motivos de trabajo.

V.- Régimen sancionador

1.-El incumplimiento del presente reglamento, conllevará la imposición de las sanciones previstas en la legislación vigente y en el reglamento de régimen interior cuando se establezca.

15.5.3 – Calendario y vacaciones:

Se establecerán dos calendarios, uno de aplicación general y otro específico para el personal de Operación.

El calendario reflejará la distribución de las 1635 horas de trabajo anuales, con arreglo a los horarios establecidos con anterioridad, así como:

- Los días festivos de obligado cumplimiento publicados en el BOTHA.
- Los días con horario especial si los hubiere.
- Las vacaciones anuales.
- Los puentes de Semana Santa y Navidad.

Únicamente serán objeto de traslado al ejercicio siguiente, las vacaciones no disfrutadas como consecuencia de las licencias por maternidad, lactancia y paternidad.

Por lo tanto:

- Cuando el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

- Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad

Las vacaciones anuales que se establezcan con carácter general, se verán incrementadas en la forma que a continuación se detalla, cuando se completen los años de antigüedad exigidos:

Antigüedad exigida, con:

15 años	1 día
18 años	2 días
24 años	3 días
27 años	4 días

Así sucesivamente por cada trienio cumplido, se incrementará un día más.

El derecho a disfrutar de dichos días adicionales, que serán considerados a los efectos de control horario como (vacación especial), se hará efectivo: el primero al año siguiente de cumplir el 5º trienio y los siguientes en el año de cumplimiento de la antigüedad exigida.

Nota:

- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- Los puentes de Semana Santa y Navidad podrán disfrutarse libremente a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, procurando mantener el 50 por ciento de la plantilla en los diferentes departamentos.
- Dentro de cada división o departamento se solicitarán las fechas de disfrute con al menos 10 días de anticipación.
- En cualquier caso, cuando queden días para disfrutar, a final de año se solicitarán las fechas previstas antes del 1 de noviembre.

Para todos aquellos casos en que el período vacacional sufriera alguna alteración se atenderá a lo estipulado en los párrafos siguientes:

A) En el caso de que por petición de la empresa debido a necesidades del servicio sea preciso que un trabajador o trabajadora disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período. (No tendrá esta consideración el tiempo dedicado al disfrute de puentes).

B) 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.

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

D) El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan, salvo en los supuestos señalados en el párrafo siguiente.

E) El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediessen circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente grave, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, no obstante en cada ejercicio anual la suma del tiempo en situación de baja médica más el período de vacaciones correspondiente, con independencia de cuando estas se disfruten, no excederá de un año.

F) En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, modifique la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

15.5.4 – Teletrabajo

Durante la vigencia del presente convenio, se desarrollará el marco normativo de aplicación del teletrabajo para diferentes perfiles profesionales del CCASA para la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.

Artículo 16.- Horas extraordinarias

16.1 - Realización

Se consideran horas extraordinarias las realizadas fuera del horario que sobrepasan las horas estipuladas para la jornada de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias habituales.- Supresión.

B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de información o trabajos que no admiten demora, por petición escrita del cliente.- Se realizarán.

C) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa.- Se realizarán, siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

16.2 - Información

– La dirección de la empresa informará al comité de empresa siempre que lo solicite, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

– Se confeccionará un calendario anual para las horas extraordinarias previsibles.

– La realización de horas extraordinarias no previstas en este calendario se comunicará a los trabajadores y trabajadoras en el momento en que se plantea dicha necesidad.

16.3 - Retribución de las horas extraordinarias

La retribución podrá efectuarse mediante:

A) Devengo en metálico.

El precio de la hora normal se obtendrá dividiendo el sueldo bruto total anual (salario base, más complemento de nivel, más antigüedad, más complemento personal, en su caso) entre el número de horas al año según convenio.

El precio de las horas extraordinarias se obtendrá multiplicando el precio de la hora normal por un coeficiente, que dependerá del tipo de hora extraordinaria.

El porcentaje de retención en concepto de IRPF que se aplicará al trabajador/a por las citadas horas, será el que estuviese vigente para el mes correspondiente, antes de considerar las horas extraordinarias.

B) Devengo en horas retribuidas.

El número de horas normales retribuidas comprendidas dentro de la jornada laboral a disfrutar se obtendrá multiplicando el número de horas extraordinarias realizadas por el trabajador o la trabajadora por el mismo Coeficiente que se aplicaría en caso de compensación en metálico, siempre y cuando su disfrute no genere nuevas horas extraordinarias.

Como limitación a este apartado se considerarán las necesidades de la empresa.

C) Horas de disponibilidad no presencial.

Se consideran horas de disponibilidad no presencial, las solicitadas por la dirección y aceptadas por una persona empleada, que sin acercarse por la instalación, no obstante está localizable por cualquier medio y dispuesta para acudir a su puesto de trabajo si fuese requerida.

El tratamiento y consideración de estas horas en cuanto a su condición de diurnas, nocturnas y/o festivas, es idéntico a las realizadas con presencia en la instalación, no obstante su abono en metálico y/o en disfrute, se hará por el 50 por ciento del importe que correspondería a las horas extras presenciales equivalentes.

16.4 - Limitaciones

El mínimo que se establece para poder disfrutar de la retribución, tanto en metálico como en horas retribuidas, es de una hora.

El máximo será, en todo momento, el marcado por la ley.

De las horas extraordinarias se responsabilizará el o la responsable del Departamento correspondiente, debiendo justificar previamente ante la dirección la necesidad absoluta de su realización.

16.5 -Tipos de horas y cálculo de coeficientes

Los coeficientes a aplicar en el párrafo anterior son:

Hora extraordinaria diurna	1,75
Hora extraordinaria nocturna	1,95
Hora extraordinaria festiva diurna	2,15
Hora extraordinaria festiva nocturna	2,35

Se entenderán como nocturnas las comprendidas entre las (22:00) horas y las (7:00) horas de la mañana del día siguiente.

Para la consideración de horas festivas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se considerarán en todo caso horas festivas, las realizadas entre las 7:00 horas del sábado a las 7:00 horas del lunes.
- Para los días festivos entre semana: de las 22:00 horas del último día laborable a las 7:00 horas del siguiente hábil.

A la hora extraordinaria a la que pudiera corresponder dos tipos distintos de coeficiente, se le aplicará el mayor de éstos.

En cualquier caso, no se considerarán como horas extraordinarias las realizadas dentro del horario de flexibilidad laboral.

Artículo 17.- Perfiles profesionales y niveles de desarrollo

A) Cada empleado o empleada tendrá asignado un perfil profesional determinado según la actividad que desarrolle en su trabajo, el cual figurará en el recibo de nómina.

B) Cada uno de los perfiles profesionales existentes en CCASA posee un recorrido de niveles determinado.

C) Se establece en el documento adjunto como anexo I la relación de perfiles profesionales y niveles de desarrollo del CCASA. En líneas generales, todos los perfiles de la empresa se distribuirán en diferentes recorridos, dentro de los 12 niveles establecidos. Asimismo, se establece en el anexo II, los importes de salario base y complemento de nivel correspondientes a 2016.

D) Cuando a un empleado o a una empleada se le asigne uno de los perfiles profesionales existentes, se le notificará el recorrido de niveles que corresponde con su perfil así como su situación en los mismos,

E) Corresponde a la empresa el establecimiento de un organigrama de puestos existentes, así como una definición, de las funciones relativas a cada perfil profesional.

Artículo 18.- Retribuciones. Definiciones

1. Los importes anuales se distribuirán en 12 mensualidades naturales más una paga extraordinaria en junio y otra en Navidad.

2. Las mensualidades se abonarán al personal empleado antes del día 30 del mes en curso.

3. Las pagas extraordinarias se abonarán los meses de junio y diciembre y en proporción a los días trabajados en el primer semestre del año la de junio y en el segundo semestre del año la correspondiente a Navidad.

4. Cada perfil profesional tendrá una estructura compuesta por salario base, que será el mismo para todos los perfiles profesionales de la empresa y un complemento de nivel, que va en función del nivel dentro de cada perfil.

5. Conceptos retributivos:

A) Sueldo base.- Será único para todos los perfiles profesionales de la empresa.

B) Complemento de nivel: – es un concepto directamente relacionado con cada uno de los niveles establecidos, dentro de los recorridos posibles de los perfiles profesionales.

C) Complemento de tareas: establecido para aquellas personas a las que temporalmente les sean asignadas tareas de especial responsabilidad.

Cuando la persona designada para desempeñar las referidas tareas cese en su desempeño, dejará de percibir este complemento.

Una comisión formada por el gerente (o quien realice sus funciones), el responsable de RRHH y un miembro del comité estudiará las tareas y condiciones para su reconocimiento

La cuantía vendrá especificada en el anexo II.

D) Plus salarial de mantenimiento de vestuario para el perfil profesional de chofer/ordeanza: establecido como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del profesional en concepto de adquisición y conservación de su ropa de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio dicho plus de mantenimiento de vestuario se computará anualmente a razón de 350,00 euros por año.

Dicha cantidad se abonará íntegramente en la nómina del mes de enero de cada año y se actualizará conforme al IPC anual.

E) Antigüedad.- Se contabilizará por trienios y se comenzará a abonar en el mes en el que se cumpla el trienio.

El importe a abonar por cada trienio consistirá en una cantidad fija para cada tipo, acordada entre las partes firmantes del presente convenio, estableciéndose las siguientes:

Tipo I	61,36 euros por 14 pagas
Tipo II	56,57 euros por 14 pagas
Tipo III	56,57 euros por 14 pagas

La relación entre tipos de retribución de antigüedad y perfiles profesionales, según tabla del artículo anterior, es la siguiente:

Tipo I	1
Tipo II	2 a 12
Tipo III	13 y 14

Durante la vigencia del presente convenio, el importe de los trienios no se incrementará, a fin de que vayan adecuándose a los establecidos con carácter general para la DFA. , y que actualmente corresponden a los siguientes.

Tipo I y II	54,95 euros por 14 pagas
Tipo III	42,01 euros por 14 pagas

Ningún concepto de los citados anteriormente puede ser absorbible por otro, sea o no, de los citados anteriormente.

F) Complemento personal: para su percepción habrán de reunirse los siguientes requisitos:

1. Formar parte de la plantilla del CCASA en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

2. Estar en dicho momento percibiendo cantidades superiores a las que resulten de aplicación por el sistema de niveles, en concepto de salario base más complemento de nivel.

3. Este complemento no se hará extensivo en un futuro a ninguna otra persona que forme parte de la plantilla del CCASA, y no aumentará en su importe.

4. La cuantía del complemento personal será igual al exceso en el momento de la entrada en vigor del presente convenio. No obstante podrá ser objeto de compensación o absorción total o parcial como consecuencia de una promoción interna que implique acceder a un nivel superior, siempre y cuando exista un acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona interesada.

6. Incremento salarial

El incremento salarial para los años 2017, 2018 y 2019 será igual al que se acuerde en DFA. La forma de reparto se negociará con el comité de empresa.

Artículo 19.- Gastos por desplazamiento

La regulación de todos los aspectos relacionados con este tema será la establecida con carácter general para el personal de la Diputación Foral de Álava.

A) Los gastos que origine la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos en cualquier punto del territorio de Euskadi, del Estado o del extranjero, serán abonados íntegramente por la empresa, previa justificación de los mismos mediante la factura correspondiente.

B) Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abona al personal empleado por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio. Este concepto equivale a viajar por cuenta de la empresa 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.

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres, supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado. Cuando se utilicen como medio de transporte líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

C) La indemnización a percibir por la trabajadora o el trabajador, como gasto de desplazamiento, por el uso del vehículo particular por razón de servicio, se devengará a razón de 0,29 euros por kilómetro recorrido y justificado.

No serán abonados aquellos gastos que no estén debidamente justificados.

Artículo 20.- Provisión de vacantes

20.1 - Comunicación

Cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios de cada uno de los departamentos del Centro de Cálculo. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de veinte días a la fecha fijada para que la misma sea cubierta.

20.2 - Excepciones

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y con carácter excepcional, la dirección podrá acudir al mercado laboral para cubrir las necesidades detectadas de cualquier profesional, mediante la realización de las oportunas pruebas de selección.

20.3 - Reglas

A) La provisión de vacantes o nuevas plazas se ajustará, con excepción de los casos exceptuados en el párrafo 2, al siguiente orden de preferencia:

1º: Selección interna.

2º: Si después de la selección interna, la vacante sigue sin cubrirse, acudiendo al mercado laboral, estableciendo el oportuno proceso de selección.

B) Se constituirá una comisión que elegirá al mejor candidato de los presentados. Formará parte de la comisión: una persona representante de RRHH, una persona representante del comité y una persona representante por cada una de las áreas o departamentos establecidos en el CCASA, hasta un máximo de tres, incluida aquella para la cual se está calificando el puesto de trabajo a cubrir. Las personas representantes serán designadas por el o la responsable del área o departamento respectivo.

20.4 – Ingreso y contratación

La asignación de nivel retributivo en las contrataciones externas será con carácter general, el nivel mínimo que corresponda al perfil profesional correspondiente, salvo para determinadas contrataciones en las que se haga necesario hacerlo en niveles superiores, cuyas causas deberán en todo caso ser informadas a la representación social de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21.- Promoción interna, movilidad y progreso de nivel

21.1 – Promoción interna

Se habla de promoción interna cuando un trabajador o trabajadora pase a un perfil de mayor recorrido en cuanto a niveles al que ocupa actualmente. Esta promoción puede llevar aparejada una subida de nivel retributivo o no.

El cambio se hará a propuesta del responsable de área del trabajador, basándose en la trayectoria profesional del mismo y los requisitos del nuevo perfil, y será estudiado por una comisión formada por el gerente (o quien realice sus funciones), el responsable de RRHH y un miembro del comité.

Los movimientos a un perfil de mayor recorrido se realizarán de mutuo acuerdo entre el empleado o la empleada y la dirección de la empresa.

El cambio a un nuevo perfil de mayor recorrido, estará sometido a 6 meses de prueba.

En caso de que el empleado o empleada en el período fijado de prueba de seis meses causara baja por enfermedad o accidente, el período de prueba quedará interrumpido por el tiempo que dure la baja.

21.2 – Movilidad profesional

Se entenderá por movilidad los movimientos internos de personal que se producen de unos perfiles a otros. Estos movimientos siempre serán entre perfiles de recorrido semejante en lo que se refiere a sus niveles, o de recorrido menor, siempre que coincidan al menos en uno de sus niveles. La empresa tendrá potestad para realizar este tipo de movimientos siempre que se detecte la necesidad en la organización.

El cambio se hará a propuesta del responsable de área del trabajador, basándose en la trayectoria profesional del mismo y los requisitos del nuevo perfil, y será estudiado por una comisión formada por el gerente (o quien realice sus funciones), el responsable de RRHH y un miembro del comité.

Los movimientos a un perfil de menor recorrido se realizarán de mutuo acuerdo entre el empleado o la empleada y la dirección de la empresa.

21.3 – Progreso de niveles dentro del perfil profesional

Será estudiado por una comisión de personal formada por el gerente, o quien realice sus funciones, el responsable de recursos humanos y un miembro del comité de empresa.

Artículo 22.- Formación

Debido a la constante evolución del sector en el cual se encuentra enclavada la empresa, se elaborará a comienzo del año, un plan de formación contemplando tanto las necesidades de la empresa (reciclaje) como las inquietudes de las trabajadoras y los trabajadores (promoción y crecimiento profesional).

Para la elaboración del plan de formación, se crea una comisión de formación que estará formada por el o la responsable de formación de la empresa y los y las responsables de formación de cada área o departamento, quienes recibirán, examinarán y coordinarán la información sobre los cursos solicitados, teniendo en cuenta:

- El plan anual de proyectos.
- El plan de gestión.
- Los objetivos de la empresa en materia de formación.
- Las aspiraciones del personal destinatario.

Los cursos de reciclaje del personal serán voluntarios, y siempre se realizarán dentro de la jornada laboral, siendo retribuidos.

Los cursos no considerados de relevancia profesional por la comisión de formación se realizarán fuera de la jornada laboral salvo pacto en contrario.

La empresa se hará cargo de los gastos que los cursos originen (a excepción de los considerados no relevantes), pudiendo realizar exámenes de aprovechamiento si lo considerase oportuno.

Artículo 23.- Servicios mínimos

Corresponderá a la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco determinar los servicios indispensables que deben ser atendidos en caso de huelga legal, si bien el comité de empresa podrá elaborar informe escrito, dentro de los quince días siguientes a la comunicación por parte de la empresa, incluyendo las consideraciones oportunas.

El establecimiento de los servicios mínimos se efectuará, en cualquier caso, de mutuo acuerdo.

Cuando no fuera posible alcanzar dicho acuerdo, ambas partes se someten al arbitraje legalmente establecido.

Artículo 24.- Licencias, permisos y excedencias

Disposiciones comunes

- Criterios generales.

a) Las licencias, que constituyen un derecho objetivo del personal cuando se producen los hechos que las fundamentan, únicamente exigirán para su disfrute la constatación de la existencia de aquellos.

b) La concesión de permisos estará supeditada a las necesidades del servicio.

c) En todo caso se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia de quien disfrute la licencia o permiso no produzca detrimiento al servicio.

- Solicitud y concesión de permisos.

a) Salvo casos excepcionales debidamente justificados, quienes soliciten permisos deberán cursar sus peticiones mediante escrito, y con la antelación suficiente, para que la dirección pueda resolver, aportando la documentación que fundamente la petición.

b) La concesión de permisos, corresponderá a la persona responsable de área que corresponda, quien decidirá y comunicará en tiempo oportuno a la persona solicitante.

- Disfrute de licencias.

Quienes pretendan el disfrute de una licencia, lo comunicarán por escrito y con la debida antelación, acompañando la documentación que acredite su derecho. Cuando se trate de motivos sobrevenidos, comunicarán la ausencia, y la razón, en cuanto y por el medio que sea posible, acreditando las razones con posterioridad y con la mayor brevedad.

- Parejas de hecho.

Las referencias que en materia de licencias y permisos se hacen al cónyuge, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el/la empleado/a, siempre que esta condición resulte acreditada.

- Incompatibilidad entre licencias y/o permisos.

a) Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal o cuidado directo de familiares, en ningún otro caso se podrá simultanear el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos.

b) Las licencias y permisos concedidos con posterioridad en el tiempo anulan a la licencia o al permiso que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada/o.

c) Durante el tiempo de disfrute de las vacaciones reglamentarias, no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos, salvo que dicho periodo fuera interrumpido por mediar circunstancias extraordinarias, como incapacidad temporal.

- Consecuencias del disfrute de licencias y permisos.

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos, no alteran la situación de servicio activo y, salvo en los supuestos excepcionales de licencias por enfermedad o accidente, permisos por asuntos propios y licencias y permisos consistentes en una reducción de jornada, no implican menoscabo alguno de las retribuciones.

Licencias

24.1- El personal empleado del Centro de Cálculo tendrá pleno derecho a licencia por los motivos siguientes:

- A) Por enfermedad o accidente.
- B) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- C) Para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.
- D) Por riesgo durante el embarazo.
- E) Por eventos familiares consistentes en:
 - Maternidad y lactancia.
 - Paternidad.
 - Adopción o acogimiento.
 - Matrimonio propio o de parientes / Por inicio de convivencia estable.

- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Cuidado de personas.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
 - Cuidado de enfermos/as muy graves.
- F) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.
- G) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
- H) Por concurrir a exámenes académicos por la realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.
- I) Por realización de estudios académicos oficiales.
- J) Por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.
- K) Por vacaciones anuales.
- 24.1.1 - Licencia por enfermedad o accidente.**
- A) El personal en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente.
- B) El personal, en esos supuestos de enfermedad o accidente, está obligado a comunicar la ausencia a la empresa, así como a hacer llegar a la dirección de Recursos Humanos el correspondiente parte de baja, expedido por el servicio de asistencia sanitaria correspondiente, en el plazo de 3 días desde su expedición.
- C) En circunstancias especiales, si el/la empleado/a en situación de baja por enfermedad o accidente precisara ausentarse del municipio en que reside deberá solicitar un permiso especial, cuya concesión será previamente informada por el servicio de prevención de riesgos laborales.
- D) Para el análisis y seguimiento de la problemática relacionada con las situaciones de bajas médicas prolongadas, se constituirá una comisión de seguimiento de incapacidades temporales, integrada por tres personas, una de los cuales será quién ejerza la jefatura del comité de prevención de riesgos laborales, otra será representante de la dirección de RRHH y una tercera, representante del comité de empresa. La comisión de seguimiento de incapacidades adoptará acuerdos por mayoría simple y trasladará sus propuestas a la dirección de la empresa.
- E) En aquellos casos en que la situación de baja médica supere el plazo de seis meses de duración, el comité de seguridad y salud laboral podrá efectuar un informe que evalúe la situación, para someterlo a la comisión de seguimiento de incapacidades temporales.
- F) En caso de baja por enfermedad común, o accidente no laboral, se aplicará el régimen previsto para la Diputación foral de Álava, que es el siguiente:

Primero. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Segundo. Excepcionalmente, en los siguientes supuestos, el complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones durante todo el periodo de duración de la incapacidad temporal:

1. Hospitalización, incluso cuando se produzca una vez iniciada la incapacidad temporal y tenga su misma causa, así como todas aquellas situaciones que sean susceptibles de ser equiparadas.

2. Intervención quirúrgica, incluyendo los periodos de incapacidad temporal previos a la misma, siempre que tengan su misma causa, así como todas aquellas situaciones que sean susceptibles de ser equiparadas.

3. Incapacidad temporal derivada de embarazo, siempre que se acredite que la incapacidad es consecuencia directa del embarazo.

4. Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

5. Cuando para el personal empleado con discapacidad reconocida del 33 por ciento o superior, se acredite que el proceso de incapacidad temporal es consecuencia directa de esa discapacidad.

6. Cuando en ninguno de los días de los doce meses anteriores a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la persona afectada se haya encontrado en dicha situación, o cuando habiéndose encontrado en dicha situación lo haya sido por alguno de los supuestos contemplados en las letras anteriores.

7. Procesos de incapacidad temporal causados por enfermedades graves, considerando como tales aquellos procesos patológicos contemplados en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, así como los derivados de procesos oncológicos no enumerados expresamente en el del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

8. Cuando en los doce meses anteriores a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal la persona afectada se haya encontrado en dicha situación, cuando se trate de patologías y enfermedades que requieran tratamiento por una sola vez, que podrá extenderse excepcionalmente a una segunda. Podrá extenderse con posterioridad a patologías y enfermedades que requieran tratamiento, si se consideran de especial gravedad por una comisión formada por un representante del área de Recursos Humanos, un representante del comité de empresa, y un representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

Tercero. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones.

Cuarto. En todo caso, el personal podrá ser requerido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para informar sobre su situación médica, tras lo cual se podrá evaluar y establecer la duración previsible de su incapacidad transitoria. La negativa a atender el requerimiento realizado implicará la no percepción de los complementos.

Quinto. Para el abono del cien por cien de las retribuciones a que hacen referencia los apartados anteriores, se tendrán en cuenta las percepciones que se devengarían en el supuesto de estar de alta.

24.1.2 - Licencias por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

A) El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias esté debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

B) No se podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a cuatro horas mensuales.

C) Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa.

D) El personal tiene derecho al acompañamiento de mayores dependientes e hijos menores de edad para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, con un límite de 4 horas/mes, debidamente justificadas.

24.1.3 - Licencia para la realización de pruebas y tratamientos de fecundación asistida.

El/la empleado/a que sea sometido/a a pruebas y/o tratamientos de fecundación asistida, tendrá derecho a ausentarse durante el tiempo y los días necesarios.

24.1.4 - Licencia por riesgo durante el embarazo.

Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, afectase a una empleada de CCASA, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los términos establecidos en la ley. Durante esta licencia se complementará hasta el cien por cien de sus retribuciones.

24.1.5 - Licencia por eventos familiares:

24.1.5.1 - Licencia por maternidad y lactancia.

A) Por razón de embarazo, las afectadas tendrán derecho a disfrutar de licencia para acudir a cursillos de preparación al parto por el tiempo máximo equivalente al previsto para los cursillos que, al efecto, organiza el Servicio Vasco de Salud -Osakidetza-.

La licencia se disfrutará por el tiempo comprendido en el horario del cursillo coincidente con la jornada laboral de la empleada, no teniendo consideración alguna, a estos efectos, los tiempos y horarios de cursillo no coincidentes.

B) En el supuesto de parto, se tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por maternidad. La citada licencia tendrá una duración limitada de 120 días naturales consecutivos, que podrán ser distribuidos libremente por la afectada, con la condición de que al menos 42 días naturales sean disfrutados después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. Si el parto fuera múltiple o el/la hijo/a naciera con discapacidad, la licencia tendrá una duración limitada de 140 días naturales.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciar 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando de la licencia inicialmente cedida, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. A los efectos previstos en este apartado se deberá acreditar fehacientemente que ambos padres trabajan. Aquellos que no fueran personas trabajadoras por cuenta ajena deberán acreditar estar dados de alta en el impuesto sobre actividades económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Si, una vez agotado el periodo total de licencia, la empleada continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por incapacidad temporal, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 91 días naturales adicionalmente.

Asimismo, en los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

C) La licencia por maternidad se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada acompañando al correspondiente escrito, certificado médico oficial en el que se testimonie el hecho de encontrarse en el periodo antes del parto, y expresando en dicho escrito si se desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial, o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

D) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los referidos 120 días naturales establecidos con carácter general o de los 140 días naturales que corresponden en caso de parto múltiple o de discapacidad del hijo o de la hija.

E) Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

F) Asimismo, se tendrá derecho a una pausa diaria de una hora en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia, natural o artificial, del o de la menor de doce meses. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El derecho a la pausa o a la reducción de la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de este, que deberá señalar la condición de trabajadora de la madre, con criterios de acreditación análogos a los señalados en el apartado b) anterior, y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

Se podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o bien por acumular las horas de lactancia computándose día a día, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, bien comenzando el disfrute de la hora diaria y acumulando, desde una fecha determinada, todas las horas que resten de disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

Esta licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

G) A esta licencia por maternidad y lactancia se podrá acumular el periodo de vacaciones que corresponda al trabajador o a la trabajadora, aunque haya espirado el año natural.

24.1.5.2 - Licencia por paternidad.

A) Por el nacimiento de hijo o hija, o en caso de adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

B) Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre, o del hijo o de la hija, o si tuviera lugar a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual, se tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el periodo de licencia a que se refiere el apartado anterior.

C) A esta licencia por paternidad se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda al trabajador o a la trabajadora, aunque haya expirado el año natural.

D) Cualquier mejora que, por disposición legal o reglamentaria aplicable en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se produzca en la regulación de la licencia por paternidad, se aplicará directamente al personal de CCASA.

24.1.5.3 - Licencia por adopción o acogimiento.

A) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, se tendrá derecho a una licencia que se equipara a la correspondiente al nacimiento de hijo o hija, contada a la elección del empleado o de la empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de discapacidad del adoptado/a o acogido/a, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

B) Si la persona adoptada, o acogida, es menor de edad pero es mayor de seis años, la licencia tendrá una duración de dos meses. En los supuestos de discapacidad del adoptado/a o acogido/a, de acogimiento múltiple, y cuando se trate de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la licencia tendrá una duración limitada a 3 meses.

C) El cómputo del plazo se contará a elección del empleado o empleada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

D) Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, y así se acreditará suficientemente, se tendrá derecho, además, a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

La licencia en este periodo estará supeditada a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante.

E) Con independencia de la licencia de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, la licencia por adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

F) El periodo de licencia se distribuirá a opción de la persona interesada, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

G) Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

24.1.5.4 - Licencia por matrimonio propio o de parientes / Por inicio de convivencia estable.

A) Por razón de matrimonio propio, se tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales consecutivos de duración, que se podrá disfrutar, incluyendo el día de la celebración, con anterioridad o posterioridad a la fecha de la misma, y pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

B) Cuando se disfrute la licencia prevista en el presente artículo como consecuencia de la constitución de pareja de hecho, se deberá presentar, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de concesión de la licencia, el certificado del Registro de Parejas de Hecho.

En todo caso, el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido dentro de los veinte días naturales de la licencia.

C) En el caso de que se celebren ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para una sola de ellas, decidiendo la persona beneficiaria por cuál de ellas opta.

D) No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de cuatro años.

E) Cuando el matrimonio lo contraigan padres-madres, madres-padres políticos, hermanos/as, hermanas/os políticos, hijos/as, nietas/os o abuelos/as del personal, se tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a tres días naturales si ésta se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual.

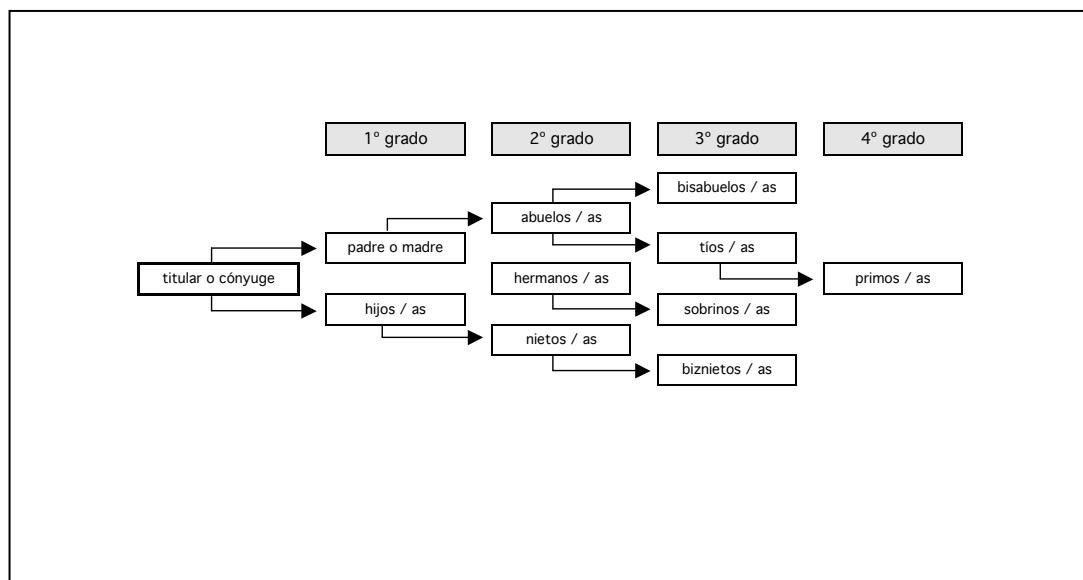
24.1.5.5 - Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

A) Las licencias por estos conceptos, tendrán los siguientes períodos de duración, expresados en días naturales:

Fallecimiento padres-madres, cónyuge, compañero/a o hijos/as	5 días
Fallecimiento parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	3 días
Fallecimiento pariente a partir tercer grado de consanguinidad o afinidad	3 días
Enfermedad grave cónyuge, compañero/a o hijos/as	5 días
Enfermedad grave padres-madres	3 días
Enfermedad grave parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	2 días
Enfermedad grave de parientes a partir de tercer grado de consanguinidad o afinidad	2 días

Para poder disfrutar las licencias por fallecimiento y enfermedad grave de parientes a partir del tercer grado de parentesco, es requisito la convivencia de éstos con el/la empleado/a, debiéndose acreditar la misma mediante el correspondiente certificado.

Resumen de los grados de parentesco.



B) Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días naturales más si los hechos motivadores se produjeron a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del empleado/a.

C) Los días de licencia por enfermedad grave de parientes, serán consecutivos o alternos, no pudiendo pasar más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último.

D) En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, se tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que sea en este caso de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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

24.1.5.6 - Licencia para el cuidado de personas.

A) Por razones de guarda legal, cuando el personal empleado tenga el cuidado directo de alguna persona menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción entre un octavo y la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

B) Tendrá el mismo derecho el personal empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

24.1.5.7 - Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado, o mudanza, del domicilio habitual, se tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

24.1.5.8 - Licencia por cuidado de enfermos/as muy graves.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal empleado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

24.1.6 - Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

A) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

B) A los efectos de este convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

A) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

B) Citaciones de juzgados, tribunales y otros organismos públicos.

C) La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno, y comisiones dependientes de los mismos, de que se forme parte en calidad de cargo electo en entidades locales o Juntas Generales.

Cuando el cumplimiento de los deberes referidos a la letra c) del 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 personal afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador o la trabajadora, 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.

24.1.7 - Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

A) Los empleados o empleadas que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente convenio se contienen.

B) En todo caso, las empleadas y los empleados que formen parte de la mesa de negociación del convenio, 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 por escrito a su respectiva jefatura inmediata de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

24.1.8 - Licencia por concurrir a exámenes académicos por la realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función o puesto desempeñado, se tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes oficiales académicos a razón de dos días por año y asignatura, y, en todo caso, por un periodo no superior a diez días naturales al año, que se ampliará en dos días más, si los exámenes se realizasen a mas de 150 kilómetros del lugar de residencia de la persona examinada.

24.1.9 - Licencia de reducción de jornada por realización de estudios académicos oficiales.

A) La empresa deberá conceder la reducción de jornada para la realización de estudios oficiales cuando, además de realizarse éstos en un centro oficial y con asistencia obligatoria del alumno o de la alumna a las clases, la solicitud de reducción, que podrá ser de un tercio o de la mitad de la jornada laboral, vaya acompañada de la acreditación suficiente de la matrícula efectuada.

B) La autorización de dicha reducción tendrá una duración máxima de dos años, periodo en el que debe aprobarse un curso académico completo y su renovación estará condicionada a la superación de dicho curso.

C) En caso de no presentarse a la convocatoria de examen, la persona solicitante perderá el derecho a acceder a esta modalidad de jornada durante los tres cursos académicos siguientes.

24.1.10 - Licencia por razón de violencia en el núcleo familiar sobre la persona trabajadora.

A) Las faltas de asistencia del personal víctima de violencia familiar, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, siempre y cuando mediare denuncia de los hechos por parte de la víctima.

B) Asimismo, el personal empleado víctima de violencia familiar tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o de la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible.

24.1.11 - Por vacaciones anuales.

A) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año de una licencia por vacaciones anuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.

Permisos

24.2- La empresa podrá conceder permisos:

A) Por asuntos propios.

B) Por realización de estudios.

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

D) De reducción de jornada por asuntos propios.

E) Por asuntos personales.

A excepción de lo que a continuación se establece para los permisos por realización de estudios y por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, los permisos no causarán derecho a indemnización por ningún concepto, y los concedidos por asuntos propios no darán lugar, además, a retribución alguna.

24.2.1 - Permiso por asuntos propios.

A) Su concesión se encuentra supeditada a las necesidades del servicio.

B) La duración del permiso por asuntos propios, con carácter general y salvo lo señalado en los dos párrafos siguientes, será por períodos mínimos de siete días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

C) Si el motivo de la solicitud del permiso fuese la participación en programas de voluntariado en entidades de interés social reconocidas, con una dedicación mínima proporcional a 600 horas anuales, la duración del permiso coincidirá con la del programa, sin que pueda exceder de los cuatro meses anuales y con un máximo de ocho meses durante un período de cinco años.

D) Salvo en supuestos de existencia de razones imprevisibles, estos permisos se solicitarán con una antelación mínima de quince días naturales.

24.2.2 - Permiso por la realización de estudios.

A) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a las personas empleadas que sean admitidas a la realización de los mismos en centros de formación.

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

C) Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio, según se establece en el presente convenio.

24.2.3 - Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

A) Podrán concederse permisos por un periodo total y fraccionable de quince días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

B) Si la asistencia fuera promovida por la propia empresa, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, la persona asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligada a evacuar a la mayor brevedad posible un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio de la empresa.

C) El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del personal empleado no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

24.2.4 - Permiso de reducción de jornada por asuntos propios.

A) El personal de plantilla al servicio de la empresa podrá solicitar la reducción en un cuarto, en un tercio o en la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, y será concedida en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio ni el tipo de actividad lo impidieren.

B) La negativa y su motivación será comunicada al comité de empresa.

C) Esta reducción llevará aparejada la sustitución por el tiempo reducido siempre que así sea solicitado por quien ejerza la responsabilidad de la unidad administrativa correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de seis meses.

24.2.5 - Permiso por asuntos personales.

Se establece un permiso por asuntos personales de hasta seis días anuales, en proporción al tiempo trabajado durante el año, pudiéndose disfrutar bien en jornadas completas o por horas. El disfrute deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días naturales con respecto a la fecha de inicio del mismo. La fecha de su disfrute deberá ser autorizada, en cualquier caso, por el responsable del área correspondiente, a efectos de la correcta prestación del servicio.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los trabajadores y trabajadoras deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Excedencias

24.3.1 - Excedencia por razón de violencia de género.

A) Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

B) Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

C) Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

D) Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a su cargo.

24.3.2 - Excedencia por cuidado de familiares.

A) Los empleados y empleadas tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

B) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

C) El período de excedencia será único por cada persona causante. Cuando una nueva persona causante diera origen a nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

D) El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios. Durante este tiempo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba.

E) El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado de familiares.

F) Concluido el plazo máximo de permanencia en la misma, se deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días naturales, declarándosele, de no hacerlo así, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en el Estatuto de los Trabajadores.

24.3.3 - Excedencia forzosa por designación o elección para desempeño de cargo público y empleos de confianza y designación política.

A) Esta excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Igualmente, se concederá, con los mismos derechos y obligaciones expresados en el párrafo anterior, al personal empleado de CCASA que sea designado o elegido para el desempeño profesional de empleos de confianza y designación política, en el ámbito de la Diputación Foral de Álava, sus organismos autónomos y/o empresas públicas, en cuyo desempeño prevalezcan los aspectos de gestión o asesoramiento técnico (personal auxiliar del cargo público, como: auxiliares, asesores/as, secretarías, etc.), que imposibilite su asistencia al trabajo.

C) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el desempeño del cargo público, o la designación del empleo de confianza.

D) El personal empleado de CCASA que sea elegido o designado para el desempeño de cargo público, y/o desempeño profesional de empleos de confianza en los que prevalezcan los aspectos de gestión o asesoramiento técnico, en el ámbito de la Diputación Foral de Álava, sus organismos autónomos y empresas públicas, tendrá derecho a percibir anualmente de CCASA o de la DFA, el importe que pueda corresponderle en concepto de antigüedad.

Artículo 25.- Atenciones sociales

25.1 - Plan de pensiones

El CCASA, ha constituido un Plan de Pensiones con Elkarkidetza, cuyo objeto es proporcionar prestaciones suplementarias a las de las entidades de carácter obligatorio, causando las mismas prestaciones y aceptando los mismos derechos que los reconocidos dentro de Elkarkidetza, EPSV.

Los empleados y las empleadas del CCASA (de forma voluntaria), pueden integrarse como socios y socias de número en Elkarkidetza EPSV y/o como partícipes en el Plan de Pensiones Elkarkidetza-Centro de Cálculo de Álava, SA

La forma de integración en el plan de pensiones será en la proporción del 50 por ciento por parte del promotor (CCASA) y 50 por ciento por parte del personal empleado, de las cantidades pactadas en el Acuerdo Institucional/Sindical.

A partir del 1 de enero de 2009, se establecen tres niveles de integración (A, B y C).

Los niveles de integración en el Plan de Pensiones de Elkarkidetza del personal del CCASA, se ajustarán a los grupos retributivos, quedando de la siguiente manera:

Nivel A:

Responsable de área

Jefatura de proyecto

Consultoría

Nivel B:

Analista de sistemas

Analista funcional

Analista de seguridad
Analista de tecnología
Gestión de calidad
Técnico/a de administración general
Nivel C:
Gestión de comunicación
Técnico/a de producción
Técnico/a de sistemas
Personal administrativo
Ordenanza – chofer
25.2 - Seguro de vida y accidentes

A) Las coberturas incluidas en las pólizas de los seguros colectivos quedan fijadas del siguiente modo:

Póliza de seguro de vida:

Fallecimiento	72.000 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta	39.000 euros.
Incapacidad Permanente Total	45.000 euros.

Póliza de seguro de accidentes:

Fallecimiento	86.500 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta	115.000 euros.
Incapacidad Permanente Total	115.000 euros.

B) Desde la dirección de Recurso Humanos, y en la medida en que la normativa vigente lo permita, se llevará a cabo un seguimiento de las incidencias que se produzcan en esta materia, y en particular en el cumplimiento por parte de la compañía aseguradora de las obligaciones que le incumben en el abono de las prestaciones, de la información obtenida se dará traslado al comité de empresa.

25.3 - Ayuda familiar

Estas ayudas se devengarán por cada una de las doce pagas ordinarias, y al margen de lo que pudiera corresponderle por la Seguridad Social.

A) Por cónyuge o compañero/a (Debiéndose acreditar certificado de convivencia, a requerimiento de la empresa).- 10,01 euros. Si ambos cónyuges trabajasen en la empresa, sólo uno tendrá derecho a esta ayuda.

B) Por hijos.- 4,51 euros por cada hijo o hija menor de 18 años, o menor de 25 si se justifica que está en situación de desempleo y no cobra subsidio o esté cursando estudios. Asimismo, esta ayuda se devengará sin límite de edad si el o los hijos estuviesen en situación de invalidez que implique dependencia económica.

C) Por hijos o hijas que presenten algún tipo de minusvalía.- Abono de la diferencia entre el coste de los centros educativos especiales oficiales a que aquellos deban acudir y la cuantía de la ayuda familiar establecida en estos casos por el Estado.

Condición indispensable será que el hijo esté incluido a cargo del trabajador o la trabajadora en la Seguridad Social.

D) Natalidad.- Se abonará bajo el concepto de natalidad una cantidad de 300 euros por hijo o hija.

1. En el supuesto de que ambos progenitores sean empleados del Centro, sólo uno tendrá derecho a esta ayuda.

2. Cuando la persona solicitante sea el padre, deberá justificar dicha petición mediante el libro de familia.

25.4 - Bases para la concesión de ayudas de estudios al personal del Centro de Cálculo de Álava SA

1. A) Condiciones

* Serán objeto de estas ayudas los estudios que, realizados en instituciones o centros oficialmente autorizados, estén encaminados a la obtención de los títulos oficiales que a continuación se detallan: bachillerato, formación profesional, curso de acceso a la universidad, diplomaturas, licenciaturas, enseñanzas artísticas superiores, estudios de grado, máster y doctorados.

* El beneficiario/a deberá haberse matriculado en el curso siguiente al que sea objeto de la ayuda, por ejemplo si el curso objeto de la ayuda es el 2013-2014, deberá haberse matriculado en el curso 2014-2015, cualesquiera que sean los estudios oficiales que curse, excepto en el de un fin de ciclo o de causa justificada a valorar por la comisión paritaria.

* Bachillerato y ciclos formativos de grado medio y superior de FP, curso de acceso a la universidad, diplomatura, licenciatura, enseñanzas artísticas superiores, estudios de grado, máster y doctorado. Se abonarán los gastos de matrícula proporcionalmente a las asignaturas aprobadas en el curso precedente objeto de la ayuda, en las convocatorias legalmente establecidas para dicho curso, hasta un máximo de 20 euros por cada crédito aprobado. Se establece como objeto máximo de la ayuda la matrícula de un curso anual completo de una única titulación ó un máximo de 60 créditos por curso académico.

En el caso de magíster sin asignaturas cuantificables en créditos, en los que la realización de trabajos y presentación previa de memoria lleven a la consecución del título, se abonará por curso un máximo de 1.200euros, con independencia de que el/la solicitante haya abonado por adelantado el total de la matrícula de los cursos de los que conste el máster o magíster.

Los gastos originados por la realización de la tesis doctoral (en el caso de que no estén sujetos al régimen de créditos) serán valorados por la comisión paritaria. El número máximo de años en los que podrá solicitarse esta ayuda será de tres, ya sean seguidos o alternos.

B) Documentación a presentar

* Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.

* Justificante de matrícula del curso precedente objeto de la ayuda, y en su caso, del curso siguiente al que es objeto de la ayuda, y justificante del importe abonado en el curso precedente que es objeto de la ayuda.

* Justificante de la asignatura o asignaturas aprobadas en el curso objeto de la ayuda.

C) Plazo de presentación de instancias

Las solicitudes, correctamente cumplimentadas, así como el resto de la documentación, deberán presentarse en el servicio de administración de CCASA entre el 15 de septiembre y el día 15 de octubre de cada año.

El impreso de solicitud establecido al efecto se colgará oportunamente en la Intranet del CCASA.

Nota: si a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, pudiera darse la circunstancia de que algún/a beneficiario/a no haya formalizado la matrícula de los estudios a realizar en el curso siguiente al que es objeto de la ayuda, por no haber terminado el plazo establecido para ello y cuyo justificante sea necesario aportar con la solicitud, deberá hacer constar tal circunstancia a la presentación de la misma. Con posterioridad, pero a la mayor brevedad posible, deberá aportar el citado justificante.

D) Abono de los importes correspondientes

El abono de los importes que en cada caso correspondan se realizará en nómina, con cargo a la partida presupuestaria correspondiente.

En el caso de que el importe global a abonar resultante de los importes de los justificantes presentados por los/as interesados/as, superara la cantidad total anual destinada a "ayudas de estudios de personal empleado del CCASA", la cual asciende a la cantidad de 6.000,00 euros, se procederá a realizar el prorratoe correspondiente.

2. Para el perfeccionamiento de los conocimientos de inglés, la empresa organizará clases, de diferentes niveles (siempre que haya suficientes alumnos) a tiempo compartido, mitad en horas de trabajo y la otra mitad en horas fuera de jornada. El coste de las mismas correrá a cargo de la empresa.

La dirección solicitará del profesorado la evaluación de los alumnos/as, el grado de aprovechamiento y la asistencia a clase, perdiéndose el derecho a utilizar horas de trabajo, si estos no son suficientes.

El tope máximo para la utilización del tiempo de trabajo a las clases de inglés será de seis cursos.

3. Clases de euskera: se abonará la matrícula a todo el personal empleado que curse estudios de Euskera fuera de las horas de trabajo, y que presente certificado de aprovechamiento de las clases con superación del curso o módulo, expedido por centro oficial reconocido o habilitado para su impartición.

25.5 - Ayuda de estudios y para guarderías a hijos o hijas del personal empleado

El personal empleado del Centro de Cálculo tendrá derecho a la concesión de una ayuda económica para los estudios que realicen sus hijos o hijas, así como de guardería, si reúnen las condiciones exigidas en las bases que para cada curso académico publica la Diputación Foral de Álava.

25.5.1 - Presentación de solicitudes

Las solicitudes deberán presentarse en la dirección de Administración y RRHH.

25.5.2 - Concesión de las becas

La concesión o denegación de las becas corresponderá a la dirección del Centro de Cálculo.

25.6 - Revisiones médicas

Se efectuarán revisiones médicas, a cargo de la empresa, y con periodicidad anual.

25.7 - Mutua foral

La empresa concertará las prestaciones de la mutua foral para que aquellas personas trabajadoras que lo deseen, y sus familiares, puedan formar parte de ella, haciéndose éstas cargo de la cuota correspondiente al trabajador o trabajadora.

25.8 – Bonificación de intereses de préstamos hipotecarios por la adquisición de vivienda habitual

CCASA, abonará a partir de la firma del presente convenio, en concepto de bonificación de intereses por la adquisición de vivienda habitual, 3 puntos de interés, sobre un préstamo hipotecario máximo de 60.000,00 euros, del préstamo hipotecario que el personal empleado fijo en la empresa, suscriba con una entidad financiera para el pago de su vivienda habitual, y siempre que el mismo justifique que es deudor de un préstamo hipotecario por este o superior importe.

Para el caso de que el préstamo del que sea deudor el personal empleado, fuera por un importe inferior, la bonificación se hará con arreglo a dicho importe, la cifra máxima del derecho al préstamo auxiliable se verificará al final de cada ejercicio.

Este porcentaje tienen carácter de máximo, dado que si el interés abonado por el empleado o la empleada no superase este porcentaje, se bonificará únicamente lo abonado por el empleado o la empleada.

El nacimiento del derecho para efectuar la solicitud de concesión de la bonificación del interés que en cada momento corresponda, por el pago de un préstamo hipotecario para la adquisición de la vivienda habitual, se produce en el momento en que se firma la escritura de compraventa y, se solicita el préstamo personal hipotecario para hacer frente a la compra de la vivienda habitual, por el personal empleado que sea fijo en plantilla y, siempre a partir de la firma del presente convenio.

Esta bonificación se concederá por una sola vez, su concesión será por un periodo máximo de 5 años y se abonará en 20 trimestres consecutivos, cuyas cantidades representarán la media calculada del derecho concedido, siendo revisables al final de cada ejercicio y siempre que el importe del préstamo del que sea deudor, sea inferior al del préstamo sobre el que se concedió la bonificación, descontadas las amortizaciones que correspondan dentro del periodo de los 20 trimestres de vigencia, tomándose como referencia la media establecida para cada ejercicio.

Las condiciones aplicables a las solicitudes de concesión, serán las vigentes en el momento del nacimiento del derecho, independientemente de la fecha de la solicitud.

La documentación que se acompañará a la solicitud será la siguiente:

- Fotocopia de la escritura de compraventa de la vivienda.
- Fotocopia de la escritura del préstamo hipotecario o póliza de préstamo con indicación del bien a cuya compra se destina.

Al final de cada año, se requerirá por la dirección de RRHH, la acreditación expresa del capital pendiente de amortización, respecto del préstamo hipotecario objeto de la bonificación, el tipo de interés aplicado y el importe de los intereses abonados.

La continuidad de la percepción de la ayuda quedará condicionada a la presentación de la citada documentación. Asimismo, en el supuesto de que de la citada documentación se desprendería que la persona beneficiaria ha amortizado el capital anticipadamente, respecto de la cuantía subvencionable, o que se le ha aplicado un tipo de interés distinto, se procederá a la regularización de las cuantías percibidas, que en ningún caso podrá ser superior al máximo subvencionable.

La bonificación o subvención de intereses por adquisición de vivienda habitual, dejará de percibirse cuando la persona empleada sea declarada en cualquier situación laboral distinta del servicio activo. No obstante, la citada persona empleada mantendrá su derecho a percibir la bonificación cuando sea declarada en situación de excedencia forzosa o de prestación de servicios especiales.

25.9 - Anticipos

El personal empleado fijo, una vez superado el periodo de prueba, tendrá derecho a solicitar la concesión de anticipos, solicitud que será estudiada por una comisión creada al efecto, quien determinará, de acuerdo con una serie de normas la concesión o no de dichos anticipos.

Comisión de anticipos

1. Constitución

Esta comisión de anticipos estará formada por cuatro personas, dos designadas por la empresa y dos por el comité de empresa, todas ellas con voz y voto.

2. Funciones

– Estudiar las solicitudes de anticipos, presentadas a esta comisión, valorando las causas que motivan las mismas.

– Solicitar la aportación de documentación fehaciente que acompaña a la petición.

– Elevar un informe a la dirección de la empresa, avalando o denegando la concesión de dicho anticipo. La dirección de la empresa será quién, en última instancia, apruebe o deniegue la concesión del anticipo.

3. Solicitud del anticipo

– La solicitud del anticipo se realizará en el impreso diseñado al efecto.

– La lectura de la solicitud se realizará delante de todas las personas participantes de esta comisión de anticipos, quienes firmarán al dorso de la misma en señal de enterados o enterradas.

4. Fondo destinado a anticipos

Se crea un fondo de 50.000,00 euros para tal fin.

5. Cuantía de los anticipos

El límite máximo de los anticipos reintegrables se establece en 6.365,00 euros a devolver, a opción de la persona solicitante en 12, 24 o 36 mensualidades.

La persona solicitante y la empresa podrán acordar su amortización en un plazo inferior.

6. Restricciones a la concesión de anticipos

– No ser personal trabajador fijo en la empresa.

– No haber transcurrido un año desde la anterior amortización.

La no actuación de buena fe en la solicitud de un anticipo, será causa de negación de anticipos sucesivos.

7. Consideraciones especiales

La rescisión de contrato, cualquiera que fuera su causa, llevará consigo la amortización total del anticipo que se estuviese disfrutando en el momento de la liquidación, o, previo acuerdo con la empresa, en el momento que se fije entre ambas partes.

Si se estuviese disfrutando de un anticipo, y se detectase falta de buena fe en su solicitud inicial, la persona solicitante estará obligada a devolver el importe pendiente de amortizar en un plazo máximo de 30 días desde la denuncia del anticipo.

25.10 - Primas por baja incentivada o de jubilación anticipada voluntaria

25.10.1 - Se establecen unos premios a las bajas incentivadas y a las jubilaciones anticipadas voluntarias cuantificadas con arreglo a la siguiente escala:

Jubilación anticipada voluntaria o baja incentivada con

• 60 años: 22 pagas

• 61 años: 17 pagas

- 62 años: 13 pagas
- 63 años: 8 pagas
- 64 años: 5 pagas

El importe de cada una de las pagas se establece, según la retribución íntegra actual, garantizándose como mínimo para el año 2016, 2.141 euros y para el 2017 y siguientes, la cantidad que resulte de aplicar a ésta el por ciento que se pacte de subida.

La petición de la baja incentivada o de la jubilación anticipada voluntaria y, consecuentemente de su prima, deberá presentarse al menos con tres meses de antelación a la fecha en que se cumpla la edad necesaria para alguna de las anticipaciones de la jubilación anticipada voluntaria baja incentivada aquí previstas.

Con relación a las primas de bajas incentivadas o de jubilación anticipada voluntaria, anteriormente establecidas, y en el supuesto de que la persona empleada no cumpla con los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema público de pensiones de la Seguridad Social, y sea mayor de 60 años de edad, tendrá derecho a percibir la prima de jubilación voluntaria o baja incentivada en igual cuantía que el resto de los empleados y empleadas, previa la solicitud de la baja definitiva en la empresa.

Para que surta efectos lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que dicha petición sea realizada con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación anticipada voluntaria o baja incentivada y que sea aceptada por el director/a gerente de la empresa o en su caso por la presidencia del consejo de administración o el consejero/a delegado/a.

Cuando a la fecha de jubilación anticipada voluntaria o baja incentivada aún no se hayan cumplido sesenta y cuatro años, el número de mensualidades a percibir se determinará como sigue:

A) La diferencia entre los números de mensualidades asignadas a cada uno de los dos tramos de edad de la escala indicada entre los que quedaría encuadrada la persona interesada, en función de los años y meses de edad que tuviera en la fecha de jubilación, se prorrteará atendiendo al número de cuatrimestres que resten desde esta fecha de jubilación hasta la del cumplimiento de un año más de edad.

B) Al número de mensualidades obtenido siguiendo los pasos de la letra a) anterior se sumará el número de mensualidades que, según la citada escala, corresponde a la edad superior en un año a la que tiene la persona afectada en el momento de su jubilación.

No obstante lo anterior, si la fecha de jubilación anticipada voluntaria o baja incentivada, coincide con la del cumplimiento de alguna de las edades recogidas en la escala, el número de mensualidades a percibir será el que directamente se asigna a dicha escala.

A partir de los 64 años, para el cálculo del número de mensualidades a percibir, el prorratoe será diario.

La percepción de estas primas será incompatible con el ejercicio de cualquier actividad retribuida tanto por cuenta ajena como propia.

25.10.2 - No tendrán derecho a la percepción de las primas de jubilación anticipada voluntaria o baja incentivada, establecidas en el punto anterior, aquellas personas trabajadoras que se acojan a la jubilación a tiempo parcial, simultánea con un contrato a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo, aun cuando la persona trabajadora decida jubilarse de forma total antes de cumplir los 65 años.

Artículo 26.- Medidas en materia de acoso laboral y violencia de género

26.1 Medidas en materia de acoso laboral.

CCASA, tiene aprobado y publicado un Protocolo de Acoso Moral y Laboral en el Trabajo, este protocolo ha sido aprobado por la dirección de la empresa y el comité de empresa en representación de los trabajadores y las trabajadoras, siendo igualmente firmado por el Servicio de Seguridad y Salud Laboral de Mutualia, en señal de reconocimiento del mismo y colaboración en la solución de cuantos casos de este tipo pudieran darse en el futuro.

26.2 Medidas en materia de violencia de género.

26.2.1. Movilidad por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el centro de trabajo donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente al traslado a otro puesto de trabajo de su mismo perfil profesional en la medida de las disponibilidades existentes.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

26.2.2. Justificación de faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

26.2.3. Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo.

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezcan los protocolos relativos a medidas de protección frente a la violencia de género o, mientras estos no existan el área competente en materia de recursos humanos.

26.2.4. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, se acreditarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima. 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.

Artículo 27.- comité de personal

27.1 - Definición

El comité de personal es el órgano representativo del conjunto de trabajadoras y trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

27.2 - Garantías y facultades

Las personas que formen parte del comité de personal tendrán las siguientes garantías y facultades:

A) Audiencia del comité de personal en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la de la persona interesada 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 dirección dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para el comité de personal, de cualquier información de tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a esta empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas. El número, tamaño y distribución de dichos tablones será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

Asimismo, la dirección deberá facilitar al comité de personal, o en su caso, a los delegados y delegadas 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 personas sancionadas disciplinariamente ni discriminadas en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladadas 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

Asimismo, quien forme parte del comité de personal que ejerza el cargo de Presidencia (o Secretaría) del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

Hasta 100 trabajadores/as 5 horas

De 101 a 250 trabajadores/as 7 horas

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas o a reuniones promovidas por la empresa y a negociaciones colectivas.

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

27.3 - Capacidad

El comité de personal tendrá capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

27.4 - Competencias del comité de personal

Tendrá entre otras competencias:

A) Recibir información sobre la evolución probable de empleo en la empresa.

B) Recibir información periódica del balance y cuenta de resultados de la empresa.

C) Emitir informe escrito previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- 1.- Reestructuración de plantilla.
- 2.- Reducción de jornada así como traslados totales o parciales de las instalaciones.
- 3.- Planes de formación de la empresa.
- 4.- Sistemas de organización y control de trabajo.
- 5.- Estudio de tiempos sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 6.- Definición de las categorías de horas extraordinarias.
- 7.- Determinación de los servicios mínimos.

D) Emitir informe cuando una modificación jurídica de la empresa afecte al volumen de empleo.

E) Conocer los modelos de contrato de trabajo utilizados en la empresa así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

F) Ser informado de las sanciones impuestas por faltas graves.

G) Conocer periódicamente las estadísticas sobre absentismo y horas extraordinarias.

H) Nombrar a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud y en la comisión de anticipos y demás comisiones paritarias establecidas en este convenio, así como participar en la gestión de los proyectos relativos a atenciones sociales.

I) Informar a su personal representado de todos los temas anteriormente citados que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Por norma se publicarán en los tablones de anuncios de la empresa los ordenes del día y las actas firmadas, omitiendo o simplificando aquellos temas que se considerasen restringidos.

J) Conocer las provisiones de vacantes, promociones internas, movilidad y progreso de nivel por méritos y oposición.

K) Formar parte una persona de sus miembros, del tribunal de selección.

L) Confeccionar un reglamento interno de funcionamiento del comité.

M) Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados c) y d), deberán realizarse en el plazo de quince días.

Artículo 28.- Procedimiento electoral

El procedimiento electoral se realizará según la normativa vigente.

Artículo 29.- Derecho a la sindicación y protección del mismo

1.- La empresa dispensará la adecuada protección a su personal empleado contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

2.- Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

A) Influir en las condiciones de empleo de cada del trabajador o la trabajadora para que no se afilié a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

B) Hostigar o relegar en su trabajo a una empleada o un empleado, perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

C) Sujetar el empleo a la condición de la no afiliación a una central sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

3.- Los derechos reconocidos a los empleados y las empleadas en este artículo, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes y procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

Artículo 30.- Derecho a reunirse

El personal del Centro de Cálculo de Álava, SA podrá ejercitarse el derecho de reunión con los requisitos y condiciones que a continuación se mencionan.

Las personas trabajadoras 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 tabla:

NÚMERO DE TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA	NÚMERO DE HORAS ANUALES
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11

Están legitimados/as para convocar reuniones del personal afiliado a una sección sindical los correspondientes delegados y delegadas sindicales.

El personal de la empresa en su conjunto podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

Están legitimados para convocar reuniones del personal en su conjunto:

El comité de personal.

El conjunto de las secciones sindicales representativas con, al menos, el 50 por ciento de los miembros del comité de personal o que cuenten con el apoyo de, al menos, el 50 por ciento del los trabajadores y las trabajadoras.

Los requisitos para celebrar una reunión del personal afiliado a una sección sindical o del personal en general son los siguientes:

A) Formularse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos excepcionales.

B) Señalar la hora y lugar de celebración.

C) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

D) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha de solicitud de autorización, la dirección no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros 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.

Artículo 31.- Prevención de riesgos laborales

Para dar cumplimiento a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se ha creado el comité de seguridad y salud", que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité está formado por cuatro personas delegadas de prevención, dos nombrados en representación de la empresa y dos por parte de los trabajadores y trabajadoras en su representación.

El comité de seguridad y salud, se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

1. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

A) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

A) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

B) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

C) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

D) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Disposiciones finales

Disposición final primera

Aquellas normas o acuerdos que, afectando tanto a las retribuciones del personal empleado como a sus condiciones de trabajo en general, no se hallen explicitadas en el presente convenio, se mantendrán en vigor en sus actuales términos, a excepción de aquellas cuya modificación venga impuesta por disposiciones legales que afecten al Centro de Cálculo de Álava.

Disposición final segunda.- Referencias

Todo lo no contemplado en el presente convenio, se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter laboral vigentes en cada momento.

Disposición final tercera

Toda mejora que se efectúe a partir de la fecha de la firma del convenio, tanto económica como social y que afecte de forma general a los trabajadores y las trabajadoras de la Diputación Foral, se aplicará también a los trabajadores y trabajadoras del Centro de Cálculo, siempre que estas mejoras no impliquen un cambio en otras mejoras sociales.

Anexo I perfiles profesionales y niveles de desarrollo del CCASA

PERFIL PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Responsable de dpto/área										X	X	X
2 Jefatura de proyecto							X	X	X			
3 Consultoría						X	X	X				
4 Analista de sistemas					X	X	X					
5 Analista funcional					X	X	X					
6 Analista seguridad					X	X	X					
7 Analista tecnología					X	X	X					
8 Gestión de calidad					X	X	X					
9 Técnico/a admon. general					X	X	X					
10 Gestión comunicación			X	X	X	X						
11 Técnico/a producción			X	X	X							
12 Técnico/a de sistemas			X	X	X							
13 Personal administrativo		X	X	X								
14 Chófer/ordenanza	X	X	X	X								

Anexo II cuantías salario base y complemento de nivel 2016

CONCEPTO	IMPORTE BRUTO/AÑO
Salario base (nivel 1)	27.000,00 €
Complemento de nivel 2	3.000,00 €
Complemento de nivel 3	6.500,00 €
Complemento de nivel 4	7.500,00 €
Complemento de nivel 5	9.500,00 €
Complemento de nivel 6	14.000,00 €
Complemento de nivel 7	16.000,00 €
Complemento de nivel 8	19.000,00 €
Complemento de nivel 9	22.000,00 €
Complemento de nivel 10	29.000,00 €
Complemento de nivel 11	33.500,00 €
Complemento de nivel 12	38.000,00 €
Complemento de tareas:	1.500,00 € previsto para tres personas en 2016