

**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 Ensanche 21 Zabalgunea, 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 para la empresa Ensanche 21 Zabalgunea, SA. Código convenio número 01100582012016

**ANTECEDENTES**

El día 9 de mayo 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 25 de abril de 2016.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 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**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 20 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**

**I convenio colectivo de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la sociedad urbanística municipal de Vitoria-Gasteiz, Ensanche 21 Zabalgunea, SA**

Índice

Título preliminar. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Partes concertantes

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

Artículo 5. Vinculación

Artículo 6. Comisión paritaria de seguimiento

Artículo 7. Aplicación favorable

Artículo 8. Procedimiento de resolución de conflictos

Artículo 9. Organización del trabajo

Título primero. Del régimen de la jornada de trabajo, descansos y fiestas, vacaciones, servicios extraordinarios, licencias y permisos del personal

Artículo previo – Aplicación prioritaria medidas de conciliación,

Capítulo I. Jornada de trabajo

Artículo 10. Jornada de trabajo habitual

Artículo 11. Calendario laboral

Artículo 12. Trabajo efectivo

Artículo 13. Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible

Artículo 14. Pausa entre cada jornada

Capítulo II. Descansos y fiestas

Artículo 15. Descanso semanal

Artículo 16. Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos

Artículo 17. Incidencia de descansos y fiestas

Capítulo III. Vacaciones y días de permiso

Artículo 18. Duración

Artículo 19. Supuesto excepcional de compensación vacacional

Artículo 20. Disfrute y fraccionamiento

Artículo 21. Disfrute simultáneo

Artículo 22. Plan de vacaciones

Artículo 23. Supuestos especiales

Capítulo IV. Otras condiciones de trabajo

Artículo 24. Horas realizadas fuera de la jornada habitual

Artículo 25. Licencias

Artículo 26. Permisos

- Artículo 27. Parejas de hecho
- Artículo 28. Petición y concesión de permisos y licencias
- Artículo 29. Incompatibilidad entre permisos y licencias
- Artículo 30. Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos
- Artículo 31. Asistencia y justificación de ausencias
- Artículo 32. Licencias por enfermedad o accidente
- Artículo 33. Absentismo laboral
- Artículo 34. Licencia por paternidad.
- Artículo 35. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar
- Artículo 36. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho
- Artículo 37. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.
- Artículo 38. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal
- Artículo 39. Licencia por maternidad y lactancia
- Artículo 40. Licencia por maternidad y paternidad en caso de parto
- Artículo 41. Licencia para asistencia a tratamientos con técnicas de fecundación asistida:
- Artículo 42. Licencia para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Artículo 43. Licencia por maternidad y paternidad en caso de adopción o acogimiento
- Artículo 44. Licencia por cuidado de menores o ascendientes o disminuidos físicos o psíquicos
- Artículo 45. Excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente, excedencia fraccionada para cuidado de menor durante los períodos vacacionales de estos, excedencia voluntaria por agrupación familiar y excedencia voluntaria por interés particular.
- Artículo 46. Licencia para concurrir a exámenes finales en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo.
- Artículo 47. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual
- Artículo 48. Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico
- Artículo 49. Días de permiso por asuntos particulares
- Artículo 50. Días por antigüedad
- Artículo 51. Reducción de jornada por interés particular
- Artículo 52- Permiso por realización de estudios
- Artículo 53. Permiso por pruebas de promoción profesional internas.
- Artículo 54. Permiso no retribuido por asuntos propios
- Artículo 55. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical
- Título segundo. Del régimen de retribuciones

Capítulo V. Régimen general

Artículo 56. Retribuciones. Ámbito de aplicación

Artículo 57. Ordenación del pago

Artículo 58. Publicidad

Artículo 59. El salario

Artículo 60. Retribuciones, tablas salariales y conceptos retributivos

Artículo 61. Antigüedad

Artículo 62. Categorías profesionales

Artículo 63. Complemento de dedicación especial

Artículo 64. Modalidad jornada ampliada

Artículo 65. Modalidad disponibilidad absoluta

Artículo 66. Modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta

Artículo 67. Cumplimiento de requisitos

Artículo 68. Las pagas extraordinarias

Artículo 69. Complemento de productividad

Artículo 70. Las gratificaciones por servicios extraordinarios

Artículo 71- Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual

Artículo 72- Gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas

Artículo 73. Indemnizaciones por razones de servicio.

Capítulo VI. Gestión de nóminas

Artículo 74. Reestructuración de nóminas

Artículo 75. Adscripción a otro puesto de trabajo

Artículo 76. Domiciliación de nóminas

Artículo 77- Devengo y liquidación

Título tercero. Del sistema protector complementario de prestaciones pasivas y otras mejoras asistenciales

Capítulo VII. Sistema protector complementario de prestaciones pasivas.

Artículo 78- Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias

Artículo 79. Jubilación ordinaria

Artículo 80- Primas para la jubilación anticipada por edad

Artículo 81. Baja voluntaria definitiva incentivada.

Artículo 82. Seguro de vida e Incapacidad

Artículo 83. Invalidez total y reingreso al servicio activo.

Artículo 84. Préstamos de consumo – fondo social

Artículo 85. Becas de estudio

Título cuarto. De la selección de personal, provisión de puestos de trabajo y fomento de la promoción interna

Capítulo VIII. Sistemas de acceso y promoción

Artículo 86. Ingresos, ascensos o promociones.

Artículo 87. Contratos temporales.

Artículo 88. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 89. Traslados de personal a otro centro de trabajo dentro de la empresa.

Artículo 90. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o despido.

Título quinto. De la salud de los empleados/as, de los comités de seguridad y salud, de los delegados/as de prevención, de las medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 91. Seguridad y salud laboral

Artículo 92. Plan de prevención de riesgos laborales

Artículo 93. Delegado/a de prevención

Artículo 94. Competencias y facultades del delegado/a de prevención

Artículo 95. Equipos de trabajo y medios de protección

Artículo 96. Vigilancia de la salud

Artículo 97. Protección a la maternidad

Capítulo X. Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género

Artículo 98. Medidas de protección contra el acoso laboral

Artículo 99. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral

Artículo 100. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral

Artículo 101. Medidas de protección contra la violencia de género

Artículo 102. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de violencia de género.

Artículo 103. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados/as

Título sexto. Del régimen de ejercicio del derecho de sindicación, representación, participación, reunión y negociación colectiva

Capítulo XI. De la libertad sindical

Artículo 104. Derecho a la libre sindicación

Artículo 105. Protección sindical

Artículo 106. Cautelas a la protección sindical

Capítulo XII – Delegados/as sindicales

Artículo 107. Designación de delegados/as sindicales

Artículo 108. Funciones y derechos de los delegados/as sindicales

Artículo 109. Capacidad

Artículo 110. Competencias

Capítulo XIII. Derecho de participación

Artículo 111- Derecho de participación

Artículo 112. Interlocución

Artículo 113. Representación

Artículo 114- Reunión

Artículo 115. Orden del día

Capítulo XIV. Derecho de reunión

Artículo 116. Derecho de reunión en tiempo de trabajo

Artículo 117. Legitimidad convocatoria de reunión

Artículo 118. Reuniones dentro de la jornada laboral

Artículo 119. Reuniones fuera de la jornada laboral

Capítulo XV. Derecho de negociación colectiva

Artículo 120. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo

Título séptimo. Del ejercicio de los derechos lingüísticos del personal de la empresa.

Capítulo XVI – Normalidad lingüística

Artículo 121. Cuestiones generales

Artículo 122. Planes de euskaldunización

Artículo 123. Cursos de euskara fuera del horario laboral

Artículo 124. Norma supletoria

Título octavo. Estabilidad laboral y calidad en el empleo

Capítulo XVII. Estabilidad laboral

Artículo 125. Limitación de la interinidad

Capítulo XVIII. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos

Artículo 126. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos

Disposición final primera.

Disposición adicional primera.

## Título preliminar. Disposiciones generales

**Artículo 1. Objeto**

El presente convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal de la sociedad urbanística municipal de Vitoria-Gasteizko udal hirigintza elkarte, Ensanche 21 Zabalgunea SA, en adelante la empresa, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma.

**Artículo 2. Partes concertantes**

Las partes que conciertan el presente convenio de condiciones de trabajo son los representantes de los trabajadores y trabajadoras presentes en la mesa de negociación, como parte empleada, y los representantes de la empresa, como parte empleadora.

**Artículo 3. Ámbito personal**

El convenio se aplicará íntegramente a todos los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia**

1. El presente convenio tendrá vigencia desde el primer día del mes siguiente a su aprobación y estará vigente hasta el 31 de diciembre del mismo año.

2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del convenio se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año.

3. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre del año en vigor, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

4. Hasta que no se llegue a un nuevo convenio el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

5. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

**Artículo 5. Vinculación**

El convenio tiene un carácter 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 dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad.

**Artículo 6. Comisión paritaria de seguimiento**

1. Se constituye una comisión paritaria de seguimiento del convenio, al objeto de realizar el seguimiento del cumplimiento del mismo.

2. Formarán parte de la citada comisión, el delegado/a sindical firmante del presente convenio y el representante que designe la empresa.

**Artículo 7. Aplicación favorable**

Todas las condiciones establecidas en el convenio, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados/as.

**Artículo 8. Procedimiento de resolución de conflictos**

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de los conflictos que pueda generar la aplicación del presente convenio, así como todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal, mediante la utilización de los procedimientos de voluntarios de resolución de conflictos.

2. El procedimiento de resolución de conflictos se realizará mediante los sistemas establecidos en este momento sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos

#### **Artículo 9. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la empresa a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la normativa vigente.

Título primero. Del régimen de la jornada de trabajo, descansos y fiestas, vacaciones, servicios extraordinarios, licencias y permisos del personal

#### **Artículo previo – Aplicación prioritaria medidas de conciliación**

Para todo lo dispuesto en el presente título se considerarán prioritarias siempre aquellas indicaciones que se estipulan en el cuadro de medidas de conciliación vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

### Capítulo I. Jornada de trabajo

#### **Artículo 10. Jornada de trabajo habitual**

La jornada laboral habitual del personal de esta empresa será la que en cada momento se aplique en el convenio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el personal de oficinas.

#### **Artículo 11. Calendario laboral**

I. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá anualmente previa negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares de cada servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo. Se anexa al presente convenio calendario laboral para el ejercicio 2016.

#### **Artículo 12. Trabajo efectivo**

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

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

#### **Artículo 13. Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible**

I. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la empresa, y con carácter excepcional, un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación sindical, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

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



4. La jornada diaria será obligatoriamente de 7,5 horas, no obstante se dispondrá de un margen de flexibilidad de 1,5 horas de entrada y 2 horas de salida quedando fijada en los Servicios de Oficinas el siguiente horario: 7: 00-8: 30 horas de entrada y 14: 00-16: 00 horas de salida.

Esta flexibilidad tiene por objeto el facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar. Se ha de garantizar en la medida de lo posible que en las horas de atención a la ciudadanía (8: 30 – 14: 00) la plantilla esté al completo.

5. El incumplimiento de las 7'5 horas de jornada diaria, dentro de la flexibilidad citada, deberá ser recuperado. El entrar después de las 8: 30 o salir antes de las 14: 00 se considerarán retrasos a compensar de acuerdo a lo establecido, salvo lo dispuesto en el párrafo 1. Si, finalmente, al terminar el año, se realizaran menos horas anuales de las establecidas, se procederá a su descuento en nómina.

#### **Artículo 14. Pausa entre cada jornada**

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

### Capítulo II. Descansos y fiestas

#### **Artículo 15. Descanso semanal**

Todo el personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de dos días (sábado y domingo).

#### **Artículo 16. Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos**

1. La empresa permanecerá cerrada los sábados, domingos y festivos reglamentarios.

2. Para la retribución de los trabajos en período festivo se estará a lo dispuesto en el Artículo 72 sobre régimen de retribuciones.

3. Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra podrá compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

#### **Artículo 17. Incidencia de descansos y fiestas**

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones del personal.

### Capítulo III. Vacaciones y días de permiso

#### **Artículo 18. Duración**

1. El personal que se halle en activo, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 22 días laborables de duración, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor o los días laborables que establezca el convenio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en cada momento para el personal de oficinas.

2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

3. A efectos vacacionales se considerará como año natural, hasta el viernes posterior (incluido) al 6 de enero del año siguiente. Esta prórroga del año natural es exclusiva para el

disfrute de vacaciones, no siendo aplicable a los días de asuntos particulares, los cuales deberán ser agotados con anterioridad al 31 de diciembre.

4. En el calendario anual se tendrán en cuenta los días festivos reglamentarios que se publiquen en el BOTHA, así como los días 24 y 31 de diciembre, generándose por lo tanto un exceso de horas que variará cada año, que llamaremos días de compensación y que se podrán disfrutar hasta el día 7 de enero del año siguiente.

Asimismo, el día 21 de septiembre permanece como festivo de empresa.

5. En condiciones específicas, mediante autorización individualizada de la empresa, mediante solicitud motivada y justificada en cuestiones de conciliación familiar, las horas de libranza por ajuste de calendario (días de compensación) podrán ser distribuidas de manera diferente a la de libranza de días completos.

6. Asimismo, la bolsa positiva de horas podrá ser utilizada, con carácter excepcional e informe favorable de la persona responsable del Servicio, si no se perjudica a la correcta ejecución de los servicios, para compensar retrasos, estableciendo un máximo de 10 horas al año.

7. Las condiciones establecidas para el presente calendario se considerarán prorrogadas y actualizadas sus equivalencias a las de años sucesivos, si ninguna de las partes presenta denuncia del mismo antes del 1 de octubre del año anterior.

8. La conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral es un principio que debe inspirar el calendario y estar presente en las decisiones que deban ser tomadas por el personal responsable sin perjuicio del mantenimiento de las necesidades de los diferentes servicios.

#### **Artículo 19. Supuesto excepcional de compensación vacacional**

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.

3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del trabajador/a sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a sus derechohabientes.

#### **Artículo 20. Disfrute y fraccionamiento**

1. Para los días de vacaciones los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre debiendo informar a la gerencia con al menos 2 meses de antelación al inicio del periodo de disfrute vacacional. La empresa permanecerá cerrada del 1 al 15 de agosto (ambos inclusive).

2. Para los días de compensación o días de libranza se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, debiendo informar a la gerencia con al menos 1 mes de antelación.

3. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad y Semana Santa en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones.

#### **Artículo 21. Disfrute simultáneo**

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal de un mismo

servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

#### **Artículo 22. Plan de vacaciones**

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la empresa oída la representación sindical y del personal de modo que todos los empleados/as puedan conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

#### **Artículo 23. Supuestos especiales**

1. La situación de incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta.

2. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

3. En caso de que la empresa por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal 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.

4. Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el trabajador, no privarán a éste del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios y sanción disciplinaria, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

### Capítulo IV. Otras condiciones de trabajo

#### **Artículo 24. Horas realizadas fuera de la jornada habitual**

1. En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad, la representación sindical y la empresa coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios de esta empresa de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.

2. En este sentido se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual.

3. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, la gerencia adoptará las medidas oportunas.

5. Si en la plantilla existieran más trabajadores y trabajadoras de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.

6. Anualmente la empresa hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.

7. Los informes elaborados por la empresa serán remitidos a la comisión Paritaria de Seguimiento del convenio.

8. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en este convenio.

9. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:

a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.

b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

10. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado/a tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

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

12. En todo caso, el número de horas que cada empleado/a puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 20 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

#### **Artículo 25. Licencias**

El personal, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a licencia por las causas siguientes:

a) Por enfermedad o accidente.

b) Por maternidad y lactancia.

c) Por el acogimiento o adopción de hijos/as.

d) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

e) Por paternidad.

f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.

g) Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.

h) Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.

i) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.

j) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.

k) Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

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

m) Por asistencia a tratamientos de técnicas de fecundación asistida.

Retribución durante las licencias

Durante los periodos de licencia se abonarán a los empleados/as la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo.

#### **Artículo 26. Permisos**

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a) Por asuntos particulares.
- b) Por asuntos propios.
- c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- c) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna

#### **Artículo 27. Parejas de hecho**

Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges en el presente capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

#### **Artículo 28. Petición y concesión de permisos y licencias**

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, las peticiones de todas las licencias y permisos recogidas en el presente capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que la gerencia pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito a la Gerencia, con una antelación de 48 horas laborables según calendario de oficinas.

3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados/as, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la empresa.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la empresa las tareas del personal al cual se concede el permiso.

#### **Artículo 29. Incompatibilidad entre permisos y licencias**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores, ascendientes o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

#### **Artículo 30. Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos**

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

#### **Artículo 31. Asistencia y justificación de ausencias**

1. El personal que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo comunicará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.

2. En caso de enfermedad, será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el "comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal".

3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación, en el supuesto de que la organización del trabajo en su departamento o servicio lo permita, o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

### **Artículo 32. Licencias por enfermedad o accidente**

#### 1. Enfermedad común:

a) El trabajador/a, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

b) Dichas licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

b) En caso de baja por enfermedad común o licencia por maternidad los empleados/as percibirán una compensación económica hasta completar el 100 por ciento de las retribuciones

c) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el trabajador/a deberá cumplir los siguientes requisitos:

1) Que se complemente por el propio trabajador/a o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente convenio.

2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas

3) Que facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos de la empresa estimen convenientes realizar.

4) Que, en ningún caso, el trabajador/a se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

5) Que, en ningún caso, el trabajador/a prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

f) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos.

g) A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, 1 mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

h) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador/a las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100 por ciento. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

### **Artículo 33. Absentismo laboral**

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

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

### **Artículo 34. Licencia por paternidad**

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán licencias de cuatro semanas a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del hijo o de la hija a acoger o a adoptar. Dicha duración podrá ser ampliada en determinados supuestos, así por ejemplo, cuando la familia adquiera la condición de numerosa, en caso de parto múltiple o cuando el hijo/a nacido, adoptado o acogido o cualquiera de sus progenitores o hijos que convivan en la unidad familiar tenga reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento.

2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a o cuando se produzca a más de 150 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

3. Este derecho podrá ser disfrutado durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la maternidad o inmediatamente después de la finalización de ésta. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, pero en este caso se requiere el acuerdo con el empresario. El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **Artículo 35. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar**

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso del cónyuge o persona con quien conviva, e hijos/as.

2. Se concederá una licencia de 3 días hábiles en caso de padres-madres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as y familiares de primer grado de afinidad.

3. En caso de familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados/as), se concederán permisos de dos días hábiles.

4. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del personal, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

5. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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

7. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

8. En los supuestos de accidente o enfermedad, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento siempre que se acredite que subsiste el hecho causante.

9. En el caso de enfermedad grave convenientemente acreditada, está permitido hacer uso de esta licencia por horas, manteniendo el límite máximo de 8 horas por jornada.

#### **Artículo 36. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho**

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho expedido.

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

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del empleado.

#### **Artículo 37. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registro de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.

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

Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de



excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, 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 Entidad respectiva.

#### **Artículo 38. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal**

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este convenio.

#### **Artículo 39. Licencia por maternidad y lactancia**

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. La trabajadora, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, y a una hora y media en caso de parto múltiple. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien substituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o al final, con la misma finalidad.

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

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

5. En los casos de nacimientos de hijas/os prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en un máximo de dos horas diarias con disminución proporcional de sus retribuciones.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado/a dentro de su jornada ordinaria, el empleado/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 40. Licencia por maternidad y paternidad en caso de parto**

1. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en dos semanas en caso de menor discapacitado y en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, incluso en caso de que la madre se encuentre en IT.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

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

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la funcionaria se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la empresa complementará hasta el 100 por ciento las retribuciones de la trabajadora.

8. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a se establece el derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, si no se hubiesen agotado, aplicable aun cuando el feto no reúna las condiciones para adquirir la personalidad, por no tener figura humana y no vivir 24 horas desprendido del seno materno, siempre que hubiera permanecido en el seno materno al menos 180 días.

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

#### **Artículo 41. Licencia para asistencia a tratamientos con técnicas de fecundación asistida:**

En los supuestos de fecundación asistida, los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización.

#### **Artículo 42. Licencia para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**

Se aplicará lo recogido en el cuadro de las medidas de conciliación vigentes en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz anexo.

#### **Artículo 43. Licencia por maternidad y paternidad en caso de adopción o acogimiento**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y en caso de discapacidad del menor adoptado contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.

3. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en cursos de formación,

4. En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de una licencia de hasta dos meses de duración percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones totales.

4. Con independencia del permiso previsto en el apartado anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que éste último sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### **Artículo 44. Licencia por cuidado de menores o ascendientes o disminuidos físicos o psíquicos**

1. El personal que por guarda legal tenga a su custodia a un niño/a menor de dieciséis años o a un disminuido/a físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un 13,33; un 33,33 o un 50 por ciento jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. El plazo y forma de disfrute de esta licencia será el previsto en el Estatuto de los Trabajadores; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado/a podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el empleado, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. Reducción de jornada laboral de un 50 por ciento durante un mes para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave, manteniendo el 100 por ciento de las retribuciones.

6. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado; no obstante si dos o más empleados/as de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

7. Igualmente, y por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo o hija menor de edad afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria correspondiente y como máximo hasta que le menor cumpla los 18 años.

**Artículo 45. Excedencia por cuidado de menor o familiar dependiente, excedencia fraccionada para cuidado de menor durante los períodos vacacionales de estos, excedencia voluntaria por agrupación familiar y excedencia voluntaria por interés particular**

Se aplicará lo recogido en el cuadro de las medidas de conciliación vigentes en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 46. Licencia para concurrir a exámenes finales en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo**

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado.

**Artículo 47. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

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

El número máximo de traslados a autorizar será de 1 por año.

**Artículo 48. Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico**

1. 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 estén 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.

2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. 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 rigurosa prescripción facultativa.

4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos/as menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

**Artículo 49. Días de permiso por asuntos particulares**

Existe un permiso por asuntos particulares retribuidos de una duración de 6 días o la parte proporcional al tiempo de servicio activo.

El personal podrá fraccionar estas jornadas en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos particulares y familiares.

**Artículo 50. Días por antigüedad**

Los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, teniendo en cuenta que se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en la empresa o cualesquiera administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor en el momento que sea aprobado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para su personal laboral.

**Artículo 51. Reducción de jornada por interés particular**

La reducción de jornada por interés del trabajador/a constituye un derecho de este siempre que la organización de la jornada no cause un mayor gasto para la empresa.

Cuando la organización de la reducción de jornada, de forma acumulada, genera la necesidad de cubrir las licencias que se produzcan en los periodos de trabajo acumulado, las sustituciones se realizarán por el porcentaje de jornada pactada y no por el acuerdo alcanzado de acumulación.

Las licencias se computan por la jornada pactada y no por el calendario de ejecución previsto.

No podrá solicitarse una nueva reducción de jornada por interés particular, hasta una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la anterior.

En las reducciones de jornada del 20 por ciento y del 13,33 por ciento, cuando se mantenga la reducción durante un mínimo de doce meses la empresa mantendrá las cotizaciones completas a la seguridad social.

#### **Artículo 52. Permiso por realización de estudios**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores y trabajadoras que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

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

3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en este convenio.

4. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Título Séptimo del presente convenio.

#### **Artículo 53. Permiso por pruebas de promoción profesional internas**

Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

#### **Artículo 54. Permiso no retribuido por asuntos propios**

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.

2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada dos años.

3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a siete días, en este supuesto el descuento se calculará tomando como unidad hora.

4. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados/as en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a categorías de la propia empresa o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

#### **Artículo 55. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

1. Podrán concederse permisos a los empleados/as por un período total fraccionable de 15 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.

2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la empresa, el empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia,

y de Inscripción u otros y vendrá obligado 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.

3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado/a 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.

#### Título segundo. Del régimen de retribuciones

##### Capítulo V. Régimen general

#### **Artículo 56. Retribuciones. Ámbito de aplicación**

1. El personal de la empresa sólo será remunerado de acuerdo el Estatuto de los Trabajadores, según la aplicación de los conceptos retributivos, y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente convenio, sin perjuicio de los incentivos que se puedan establecer a través de los programas de mejora de la empresa.

2. En su virtud, el personal no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e informes.

3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

4. El personal que desempeñe puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial o que esté autorizado a realizar una jornada inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria recibirá una retribución proporcional a la misma.

#### **Artículo 57. Ordenación del pago**

La ordenación del pago de las retribuciones del personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse.

#### **Artículo 58. Publicidad**

Las tablas salariales serán de público conocimiento, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

#### **Artículo 59. El salario**

1. El concepto, regulación y estructura del sueldo será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

2. Los empleados/as estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos, o sus equivalentes en el Estatuto Básico del Empleado Público:

Grupo A: título de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a o equivalente.

Grupo B: título de ingeniero/a técnico/a, diplomado/a universitario, arquitecto/a técnico/a, formación profesional de 3er. grado o equivalente.

Grupo C: título de bachiller, formación profesional de 2º grado, o equivalente.

#### **Artículo 60. Retribuciones, tablas salariales y conceptos retributivos**

1. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa serán retribuidos, únicamente, por los conceptos de sueldo base, antigüedad, complemento de dedicación especial, servicios extraordinarios e indemnizaciones por razón del servicio. En su caso, el complemento de productividad.

2. Las cuantías de sueldo base serán que se señalan en la tabla adjunta para cada una de las categorías de los empleados/as de la empresa.

Categoría	Sueldo
Jefe/a departamento	51.331,13
Técnico/a superior	42.034,21
Técnico/a medio	37.273,19
Técnico/a de gestión	37.273,19
Administrativo/a	30.172,19

3. Los complementos de dedicación y ampliación de jornada serán los regulados los artículos 63 y ss del presente convenio.

4. Las cuantías de las retribuciones del personal de la empresa experimentarán la misma variación que resulte aplicable a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

#### Artículo 61. Antigüedad

1. La antigüedad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa se retribuirá cada tres años de servicio reconocidos en la empresa y por tanto se expresará en trienios. El cómputo de los trienios se realizará a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha de cumplimiento, si ésta no coincidiera con el día 1.

Para dicho cálculo se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las administraciones públicas, en cualquier régimen estatutario y laboral, así como en las empresas o entidades dependientes de ellas en más de un 50 por ciento de su capital social.

Por el concepto de antigüedad se percibirá por cada trienio reconocido una cantidad fija para cada uno de los grupos que se señalan de conformidad con el siguiente cuadro, cuyas cantidades están expresadas en euros.

2. Las cuantías por el concepto de antigüedad serán las señaladas en la tabla adjunta para cada grupo y categoría de empleados/as.

Grupo	Categoría	Año 2016	
		Mesual	Anual
A	Jefe/a departamento y técnico/a superior	54,99	769,92
B	Ingeniero/a técnico/a, arquitecto/a técnico/a diplomado/a, formación profesional 3. grado técnico/a de gestión	44,52	623,29
C	Administrativo/a	39,93	558,95

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

#### **Artículo 62. Categorías profesionales**

Las categorías profesionales de la empresa son las de

- Jefe/a de departamento
- Titulado/a superior
- Titulado/a medio
- Técnico/a de gestión
- Administrativo/a.

Las funciones propias de cada una de las categorías profesionales se desarrollan en el anexo a este convenio.

#### **Artículo 63. Complemento de dedicación especial**

1. El complemento de dedicación especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del complemento de dedicación especial:

- a) Modalidad jornada ampliada.
- b) Modalidad disponibilidad absoluta.
- c) Modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta.

Con carácter previo a su aprobación, se procederá a su negociación con la representación sindical.

#### **Artículo 64. Modalidad jornada ampliada**

1. La modalidad jornada ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la empresa así lo determina en la relación de puestos de trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, con criterio restrictivo y de singularidad.

2. Los puestos de trabajo con jornada ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10 por ciento de la cantidad resultante del sueldo.

#### **Artículo 65. Modalidad disponibilidad absoluta**

I. La modalidad disponibilidad absoluta supone:

- a) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.
- b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

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



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

c) La facultad de la empresa de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de disponibilidad absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20 por ciento de la cantidad resultante del sueldo.

#### **Artículo 66. Modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta**

1. La modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de jornada ampliada con disponibilidad absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25 por ciento de la cantidad resultante del sueldo.

#### **Artículo 67. Cumplimiento de requisitos**

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento de dedicación especial, modalidad disponibilidad absoluta o jornada ampliada con disponibilidad absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

#### **Artículo 68. Las pagas extraordinarias**

1. El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa correspondiente.

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

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

#### **Artículo 69. Complemento de productividad**

El complemento de productividad tendrá carácter personal y retribuye el rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo, independientemente de la categoría y salario del trabajador. Este supondrá como máximo el 15 por ciento del salario base tal y como establece el Acuerdo Regulador del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

#### **Artículo 70. Las gratificaciones por servicios extraordinarios**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, deberán responder a una de las dos siguientes modalidades:

a) Compensación de los servicios extraordinarios y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.

b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

#### **Artículo 71. Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual**

1. La compensación por la realización de servicios extraordinarios se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75 por ciento.

b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100 por ciento.

2. No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de disponibilidad absoluta o jornada ampliada con disponibilidad absoluta.

3. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización, siempre con carácter excepcional y cuando no sea posible su disfrute en tiempo.

#### **Artículo 72. Gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas**

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: nocturnidad y festividad.

a) Nocturnidad: el horario nocturno es el realizado entre las 22: 00 horas y las 6: 00 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

b) Festividad: el trabajo en festivo es el realizado desde las 22: 00 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22: 00 horas del domingo o festivo.

2. No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento de dedicación específico hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.

3. La percepción económica de dicho complemento no podrá tener carácter periódico ni unas cuantías fijas ni podrá originar derechos individuales en períodos sucesivos.

4. La realización de dichos trabajos requerirá con carácter preceptivo, salvo en situaciones excepcionales o casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.

5. En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un trabajador/a de esta empresa podrá superar el límite del 10 por ciento de su jornada habitual.

6. En relación a los siguientes apartados de este artículo, se entenderá por "hora ordinaria trabajada" el resultado del cálculo de la siguiente fórmula:

$$\text{salario} / \text{jornada anual establecida}$$

7. Las circunstancias esporádicas contempladas en el presente artículo se compensarán económicamente de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El personal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 25 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

b) El personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 50 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

c) El personal que realice trabajos en horario nocturno coincidiendo además en festivo, percibirá por cada hora trabajada un incremento o compensación en tiempo igual a un 75 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

#### **Artículo 73. Indemnizaciones por razones de servicio**

El personal tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente se establezca para los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

### Capítulo VI. Gestión de nóminas

#### **Artículo 74. Reestructuración de nóminas**

En las nóminas del personal de la empresa, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

#### **Artículo 75. Adscripción a otro puesto de trabajo**

1. En los casos de adscripción provisional de un trabajador/a a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, este percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, se percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta la resolución la primera provisión de puestos de trabajo en que el interesado pueda participar.

3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

#### **Artículo 76. Domiciliación de nóminas**

1. El personal de la empresa deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas de entidades financieras a su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal habrá de remitir a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta bancaria, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones.

#### **Artículo 77. Devengo y liquidación**

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del empleado/a referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existen diferencias retributivas entre éste y el anterior.

b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados/as públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

#### Título tercero. Del sistema protector complementario de prestaciones pasivas y otras mejoras asistenciales

#### Capítulo VII. Sistema protector complementario de prestaciones pasivas

#### **Artículo 78. Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias**

1. La empresa deberá adherirse al sistema de pensiones complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los empleados/as al sistema de pensiones.

2. La empresa adherida al sistema de pensiones complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados/as, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la empresa no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados/as que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la empresa.

4. La empresa facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

5. La cuota, aportación compartida entre la empresa y el trabajador/a será de un 7 por ciento sobre las bases de cotización de cada categoría profesional establecidas en el reglamento de prestaciones de Elkarkidetza-EPSV.

#### **Artículo 79. Jubilación ordinaria**

1. La jubilación ordinaria del personal se declarará de oficio al cumplir la edad que en cada momento este vigente según ordenamiento jurídico.

2. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para los empleados/as una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

3. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 le falta un año menos para

su jubilación; salvo que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

5. La comisión paritaria de seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

#### **Artículo 80. Primas para la jubilación anticipada por edad**

1. Se establece una prima para la jubilación voluntaria anticipada o el cese voluntario de la relación laboral para los trabajadores/as, cuando accedan a la situación de jubilación que se percibirá como un complemento a cargo de la empresa pagadero de una sola vez y cuyo importe se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año- dicha retribución:

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

La empresa manifiesta su voluntad de proceder a partir del 1 de enero de 2019 (por ley estatal), en los términos previstos en la legislación laboral y de seguridad social que sean aplicables en ese momento, a aplicar medidas de fomento de la jubilación parcial del personal mediante la fórmula del contrato de relevo o similares.

#### **Artículo 81. Baja voluntaria definitiva incentivada**

En el supuesto de que el trabajador/a que no cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema público de Seguridad Social, y sea mayor de 60 años de edad, podrá, siempre que la solicitud del mismo, sea tramitada en los plazos establecidos en este convenio y aceptada por la empresa como baja definitiva de la condición de empleado/a tendrá derecho a percibir la prima de jubilación voluntaria en igual cuantía que el resto de los empleados/as.

#### **Artículo 82. Seguro de vida e incapacidad**

La empresa responderá bien directamente bien mediante la contratación de una póliza de seguros a la necesidad de hacer frente a los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta de los empleados/as, que se ampliará a los casos de invalidez permanente total. Siempre y cuando el empleado/a cause baja en la entidad, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será del doble de la cobertura general.

En el caso de que no se cause baja en la entidad se procederá al abono de la cobertura general, pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso sólo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este seguro.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de invalidez permanente total se establece en 60 años, salvo para aquellos empleados/as que no reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso se procederá al abono de doble de la cobertura general.

La cobertura será de 50.000,- euros doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En

todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la póliza. No se hará responsable la empresa de aquellos casos de accidente no contemplados en la póliza.

A la firma del presente convenio se entregará a los trabajadores y trabajadoras una copia de la póliza del seguro y siempre que sus condiciones varíen.

La empresa contratará un seguro que cubra la responsabilidad civil por daños de los trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 83. Invalidez total y reingreso al servicio activo**

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

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

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

Tercero. . El empleado/a que, habiendo transcurrido el plazo de los cuatro meses establecido en el apartado anterior, no haya solicitado el reingreso en otro puesto, perderá el derecho al mismo, siéndole abonado de oficio por la empresa la diferencia de la indemnización con los importes vigentes en la fecha de la resolución por incapacidad permanente total, perdiendo cualquier vínculo laboral con el mismo.

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

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

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

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

Si la no aceptación, acreditada mediante escrito presentado al efecto, justifica razones de fuerza mayor o imposibilidad física del desempeño de los puestos ofertados, mediante documento médico, se procederá a realizar por esta empresa una segunda oferta de plazas en el

plazo de un año desde la oferta anterior que estará sometida a los mismos requerimientos que los establecidos para la oferta primera.

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

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

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

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

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

Undécimo. La comisión de seguimiento del convenio, valorará el presente apartado con objeto de conseguir su adecuación a la realidad de la empresa y procediendo en consecuencia a proponer las modificaciones necesarias al mismo para su adecuación.

#### **Artículo 84. Préstamos de consumo – Fondo social**

1. Los trabajadores y trabajadoras con antigüedad mínima de un año podrán percibir como máximo anticipos de hasta tres mensualidades a devolver en 48 mensualidades que serán concedidas, previa solicitud, siempre que exista causa justificada. El presente fondo tendrá un límite máximo de 50.000 euros.

2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias las derivadas de:

- Matrimonio del solicitante o inicio de convivencia.
- Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante o fin de la situación de convivencia.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos/as.
- Nacimiento de hijos/as.
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante, cónyuge e hijos/as.
- Compra de vivienda habitual, de 1ª o 2ª adquisición.
- Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de una vivienda habitual.
- Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- Adquisición de mobiliario en general para la vivienda habitual.
- Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.

3. Para la compra de vivienda habitual de 1ª o 2ª adquisición, o para la amortización de créditos bancarios con ocasión de la adquisición de las mencionadas viviendas, se podrá pedir otros anticipos, inmediatamente después de haber cancelado la anterior, pero ya a partir de esta 2ª petición la cantidad máxima concedida será del 70 por ciento de la que le hubiera correspondido a la 1ª solicitud, en caso de que no se llegue a agotar dicho fondo, estas solicitudes

podrán llegar al 100 por ciento. Tendrán siempre preferencia aquellas solicitudes que se realicen por primera vez. En todo caso, no se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber liquidado el primero.

#### **Artículo 85. Becas de estudio**

Los trabajadores y trabajadoras podrán acceder a becas de estudio, tanto para sí como para sus descendientes directos, en las siguientes condiciones:

1. El importe máximo del total de las mismas será de 15.000 euros anuales.
2. La ayuda cubrirá los gastos de matrícula de los cursos o de las asignaturas, en los casos de carrera de grado medio o superior de los diferentes estudios que se cursen, además de los libros de texto oficiales o en su caso de los libros de consulta recomendados por la cátedra correspondiente.
3. El abono de esta ayuda, se efectuará una vez presentado el certificado del centro docente en el que se acredite tanto el haber estado matriculado como la obtención al menos de la calificación de aprobado en el curso o asignaturas objeto de la ayuda.
4. Los estudios que puedan cursarse con derecho a esta ayuda, serán cualesquiera que suponga la promoción profesional o cultural de los trabajadores y trabajadoras, dando siempre preferencia a aquellos que estén relacionados con su puesto de trabajo.
5. Se establecerá la concesión de estas ayudas al finalizar el curso y como fecha tope el día uno de noviembre.
6. El protocolo para la concesión de estas ayudas será el mismo que el del convenio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Título cuarto. De la selección de personal, provisión de puestos de trabajo y fomento de la promoción interna

### Capítulo VIII. Sistemas de acceso y promoción

#### **Artículo 86. Ingresos, ascensos o promociones**

Las vacantes o puestos de trabajo a crear con funciones de mando, es decir, los jefes/as de departamento serán libremente cubiertos por la empresa.

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

##### A) Principios generales.

La selección y contratación de personal de nuevo ingreso para puestos de trabajo con carácter fijo en la empresa, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante oposición, concurso o concurso-oposición, de acuerdo con lo que decida en cada situación el consejo de administración.

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

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

##### B) Ingresos.

En base a los principios generales establecidos en el apartado anterior, el ingreso en la empresa se realizará, como regla general, mediante concurso-oposición, convocado por la



empresa y calificado por los tribunales designados al efecto, de acuerdo con lo que se establece en el apartado de vacantes.

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

1. Todos los puestos de trabajo nuevos o vacantes, excepto gerencia, que sea preciso cubrir se anunciarán al personal de la sociedad mediante concurso de traslados y concurso-oposición restringido, con la finalidad de que los interesados puedan presentar su solicitud, dando cuenta previamente del condicionado de la convocatoria con el tiempo suficiente.

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

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

2.1. Se procederá a la contratación de personal con carácter eventual o interino siguiendo los procedimientos relacionados y por orden riguroso de exclusión:

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

2.2.2. Cuando no exista bolsa de trabajo o esté agotada, de las listas emanantes de un los sistemas de selección previstos con anterioridad, esto es, oposición, concurso, concurso-oposición se elaborarán bolsas de trabajo. Las mismas, estarán integradas por personas que hayan aprobado el proceso selectivo pero que no hayan obtenido plaza y tendrán prevista una vigencia inicial de dos años salvo en supuestos debidamente justificados. El acceso a los contratos temporales se llevará a cabo por orden riguroso de puntuación decreciente, según la puntuación final acreditada mediante las actas firmadas por el Tribunal.

2.2.3. Bolsa de trabajo del ayuntamiento.

2.2.4. Selección a través del organismo oficial competente

C) Tribunales

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

– Por un presidente/a que será el del consejo de administración o consejero/a en quien delegue. El presidente/a del tribunal sólo ejercerá su derecho al voto de calidad en caso de empate en las votaciones para deshacer el mismo.

– Por los siguientes vocales: un consejero/a el gerente de la empresa, dos técnicos/as que no sean de la empresa designados por ésta, un técnico/a de la empresa, designado por esta y un miembro del comité.

– y un secretario/a con voz y sin voto que será el jefe/a de RRHH y secretario/a de la empresa.

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

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

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

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

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

#### D) Convocatorias.

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

- Número de plazas, denominación y nivel de RGB
- Descripción y funciones del puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- Requisitos para desempeñarlo
- Plazo y lugar de presentación de instancias.
- Sistema de cobertura del puesto de trabajo.
- Baremos para puntuar los méritos.
- Fecha de inicio de las pruebas y características de las mismas.
- Temas objeto de las pruebas.
- Méritos a aportar y modo de acreditar dichos méritos.
- Así como cuantos requisitos sean precisos.

#### E) Vacantes.

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

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

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

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

La empresa deberá proveer las vacantes en el plazo de dos meses a partir de las fechas de la creación de dichas vacantes.

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

**F) Periodo de prueba.**

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

6 meses para los técnicos/as titulados.

2 meses para el resto de trabajadores y trabajadoras.

**G) Permanencia.**

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

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

**Artículo 87. Contratos temporales**

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

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

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

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

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

**Artículo 88. Trabajos de superior e inferior categoría**

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

Cuando el trabajador/a realice durante más de tres meses consecutivos trabajos de superior categoría se estimará creada la vacante, debiendo procederse a la provisión de la plaza de conformidad con lo previsto en el artículo 86.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en caso de que un trabajador/a ocupe puestos de categoría superior durante cinco meses alternos en un período de un año, consolidará el salario de dicha categoría.

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

En cuanto a los trabajos de inferior categoría, si por necesidad justificada (y siempre que el trabajo de inferior categoría no lo pueda realizar otro trabajador/a de ésta), se destinase a un trabajador/a a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida,

conservarán la totalidad de las retribuciones correspondientes a su categoría de origen, no debiendo permanecer en esta situación más de 30 días consecutivos o 60 alternos en el transcurso de un año.

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

#### **Artículo 89. Traslados de personal a otro centro de trabajo dentro de la empresa**

Tendrá la consideración de traslado la movilidad de un trabajador/a a un centro de trabajo distinto del habitual en que viniese prestando sus servicios.

El traslado de personal podrá realizarse:

- a) A solicitud del interesado/a.
- a) Por mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador/a.
- b) Por necesidades del servicio.

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

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

- a) Que el trabajador/a sea preavisado por escrito con una antelación, al menos de 15 días.
- b) Garantía de que el trabajador/a conservará todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de remuneración en el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto de que el nuevo puesto tenga atribuida mayor remuneración, el trabajador/a trasladado tendrá derecho a esta última, pero en todo caso, sin pérdida de cualquier otro derecho superior que pudiera gozar antes del traslado.
- c) Determinación del plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo que no será inferior al de siete días.
- d) La facultad de imponer el traslado forzoso únicamente podrá ejercerla la empresa con los trabajadores y trabajadoras que lleven a su servicio menos de ocho años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.
- e) Al cabo de dos años de haberse efectuado el traslado forzoso, el trabajador/a podrá solicitar y tendrá derecho a la incorporación a su antiguo puesto siempre que el mismo siga existiendo.
- f) Nunca podrá ser trasladado forzosamente un trabajador/a para ser ocupado su puesto por otro operario de traslado voluntario o forzoso, salvo que concurra la circunstancia e). En los traslados forzosos se seguirá el orden de preferencia teniendo en cuenta la antigüedad en el puesto.
- g) Cuando un trabajador/a solicita un traslado de un puesto del mismo nivel y categoría profesional, no se llevará a cabo ninguna prueba si las funciones fueran también exactamente las mismas, de no serlo se efectuará una prueba de capacitación teórica, práctica o ambas a la vez, según determine el Tribunal que a tal efecto se forme para cubrir la plaza en régimen interno.

#### **Artículo 90. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o despido**

En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o despido por las causas consignadas en los artículos 41 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, siempre

teniendo en cuenta los plazos legales en los que se intentará llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, con independencia del número de trabajadores y trabajadoras afectados y de no alcanzarse éste se procurará mediar a través de la autoridad laboral competente.

Título quinto. De la salud de los empleados/as, de los comités de seguridad y salud, de los delegados/as de prevención, de las medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género

#### Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

##### **Artículo 91. Seguridad y salud laboral**

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la empresa y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as de la empresa.

##### **Artículo 92. Plan de prevención de riesgos laborales**

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la empresa.

3. El plan de prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, en los siguientes términos:

a) La evaluación de riesgos laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados/as que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) La planificación de la actividad preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la evaluación de riesgos laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la empresa realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

##### **Artículo 93. Delegado/a de prevención**

1. El delegado/a de prevención es el representante de los trabajadores y trabajadoras con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

3. La empresa deberá proporcionar al delegado/a de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la empresa.

**Artículo 94. Competencias y facultades del delegado/a de prevención**

1. Son competencias del delegado/a de prevención:

a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.

b) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.

b) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Son facultades del delegado/a de prevención:

a) Acompañar a los técnicos/as y a los inspectores/as en las visitas y verificaciones que realicen en la empresa para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado, y del acceso a la información médica de carácter personal.

b) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

b) Recibir del/la responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la empresa informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la empresa.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados/as, de manera que no se altere el servicio.

d) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la empresa, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

e) Proponer al órgano de representación de los empleados/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

**Artículo 95. Equipos de trabajo y medios de protección**

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados/as al utilizarlos.

2. La empresa deberá proporcionar a los empleados/as equipos de protección individual adecuadas para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.

3. El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la empresa; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

**Artículo 96. Vigilancia de la salud**

1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:

a) El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la evaluación de riesgos y el estado de salud de los empleados/as con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.

b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados/as que lo están desempeñando.

b) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado/a al servicio de la empresa.

b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o empleada preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al comité de seguridad y salud.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

**Artículo 97. Protección a la maternidad**

1. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

**Capítulo X. Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género****Artículo 98. Medidas de protección contra el acoso laboral**

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

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

3. De acuerdo con la Directiva 2002/173/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entamo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

**Artículo 99. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral**

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

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

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

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

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

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

c) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado/a denunciante.

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

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



**Artículo 100. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral**

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

- a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el departamento de recursos humanos.
- b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

**Artículo 101. Medidas de protección contra la violencia de género**

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

**Artículo 102. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de violencia de género**

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

- a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el departamento de recursos humanos.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el departamento de recursos humanos.
- b) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el departamento de recursos humanos.
- b) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
- c) Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.
- f) solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.
- g) No obstante lo anterior, se considerará siempre prioritarias aquellas indicaciones que se estipulan en el cuadro de las medidas de conciliación vigentes en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz anexo.

**Artículo 103. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados/as**

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.
2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

Título sexto. Del régimen de ejercicio del derecho de sindicación,  
representación, participación, reunión y negociación colectiva

Capítulo XI. De la libertad sindical

**Artículo 104. Derecho a la libre sindicación**

1. El personal tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

2. Los sindicatos gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la empresa, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

**Artículo 105. Protección sindical**

1. La empresa dispensará la adecuada protección a su personal 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 del trabajador/a o trabajadora para que éste no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador/a o trabajadora, perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

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

**Artículo 106. Cautelas a la protección sindical**

Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

Capítulo XII – Delegados/as sindicales

**Artículo 107. Designación de delegados/as sindicales**

Los delegados/as sindicales serán elegidos conforme a la Ley 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

**Artículo 108. Funciones y derechos de los delegados/as sindicales**

Los delegados/as sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la empresa:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Ejercitar las competencias atribuidas al sindicato.

d) Autenticar con su firma, lo que su sindicato exponga en los tablones de anuncios.

e) Convocar las reuniones del conjunto de los afiliados.

g) Ejercer en nombre y representación de su sindicato, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales.

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

#### **Artículo 109. Capacidad**

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### **Artículo 110. Competencias**

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la ley.

b) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la empresa, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de salud laboral y prevención de riesgos y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa.

b) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en este convenio (de Derecho de Participación) del presente título.

### Capítulo XIII. Derecho de participación

#### **Artículo 111. Derecho de participación**

Los empleados/as y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de salud laboral y prevención de riesgos y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa.

#### **Artículo 112. Interlocución**

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la empresa designará como interlocutor a la gerencia de la empresa, conforme a los estatutos de la empresa.

#### **Artículo 113. Representación**

La representación del personal la ostentará el delegado/a sindical.

#### **Artículo 114. Reunión**

Las reuniones que los representantes de la empresa celebren con los órganos de representación electos tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

**Artículo 115. Orden del día**

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

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

3. Los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se de en la comisión informativa.

**Capítulo XIV. Derecho de reunión****Artículo 116. Derecho de reunión en tiempo de trabajo**

1. El personal podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

2. 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.

3. Los afiliados/as miembros de un sindicato podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en el convenio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 117. Legitimidad convocatoria de reunión**

Están legitimados para convocar reuniones del personal de la empresa en su conjunto:

- a) Organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados/as sindicales.
- b) Los órganos de representación electos.
- c) Cualesquiera empleados/as, siempre que su número no sea inferior al 40 por ciento del colectivo afectado.
- d) La gerencia

**Artículo 118. Reuniones dentro de la jornada laboral**

Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados/as a un sindicato o del personal en general son los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas laborables, salvo en casos excepcionales.
- b) Señalar hora y lugar de celebraciones.
- c) Remitir datos de los/las firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
- d) El orden del día.
- e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, la gerencia de la empresa no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

**Artículo 119. Reuniones fuera de la jornada laboral**

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.

## Capítulo XV. Derecho de negociación colectiva

**Artículo 120. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo**

El personal tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente convenio.

## Título séptimo. Del ejercicio de los derechos lingüísticos del personal de la empresa

## Capítulo XVI – Normalidad lingüística

**Artículo 121. Cuestiones generales**

1. La empresa garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las administraciones públicas vascas tanto en sus relaciones internas como externas.

2. A estos efectos la empresa se compromete a favorecer el conocimiento y uso del Euskara por parte de los empleados/as de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.

**Artículo 122. Planes de euskaldunización**

1. Anualmente la empresa, dentro de su plan de formación lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar.

2. Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.

3. Los empleados/as cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.

4. Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:

a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada período de planificación previa conformidad del interesado/a.

a) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

a) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

b) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la responsable de recursos humanos.

**Artículo 123. Cursos de euskara fuera del horario laboral**

En el caso de la realización voluntaria de cursos de euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado/a tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora

y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

**Artículo 124. Norma supletoria**

En lo no dispuesto en este título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística, con las Normas de Régimen Interior para Estudios de Euskera del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y en consonancia con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

## Título octavo. Estabilidad laboral y calidad en el empleo

## Capítulo XVII. Estabilidad laboral

**Artículo 125. Limitación de la interinidad**

El número de empleados/as interinos vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6 por ciento de los puestos de trabajo de naturaleza estructural.

## Capítulo XVIII. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos

**Artículo 126. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos**

La empresa se compromete a continuar manteniendo, durante la vigencia del presente convenio, los servicios públicos que se están prestando en la actualidad mediante personal propios.

Disposición final primera. En todo lo no dispuesto en el presente convenio, se establecerá lo dispuesto en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo del Personal de la Administración Foral y Local de Euskadi, así como a las Condiciones de Empleo del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, legislación de Régimen Local y demás disposiciones legales.

Disposición adicional primera. Cualquier modificación que se produzca en la redacción del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz será integrada en el presente convenio, previo acuerdo de la comisión paritaria de seguimiento del convenio.

Y en prueba de conformidad, a tenor del acuerdo del consejo de administración de la sociedad de fecha 21 de abril de 2016, los y las abajo firmantes lo firman en el lugar y fecha indicados.

En Vitoria-Gasteiz, a 25 de abril de 2016.