

1 **CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE DERIO**
2 **FUNDACIÓN AZTI-AZTI FUNDAZIOA PARA EL PERÍODO 2016 - 2021**

3
4
5 **TÍTULO PRELIMINAR**
6

7
8 La FUNDACIÓN AZTI - AZTI FUNDAZIOA (en adelante, también denominada “AZTI”
9 o la “Fundación”), constituida mediante escritura pública el 28 de noviembre de 1997,
10 fue inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco, con el número F-38, por
11 Orden de 22 de diciembre de 1997 del Consejero de Justicia, Economía, Trabajo y
12 Seguridad Social del Gobierno Vasco.

13
14 AZTI se erige así en uno de los Centros Tecnológicos integrados en la Red Vasca de
15 Ciencia, Tecnología e Innovación y su actividad se incardina en el Plan de Ciencia-
16 Tecnología-Sociedad y otros Planes Estratégicos como el de la Pesca y el de la
17 Industria Alimentaria, que establece el marco estratégico de la política de innovación
18 de esta Comunidad Autónoma. AZTI participa, de este modo, como agente impulsor
19 del desarrollo del conjunto del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación y
20 colabora en conformar una oferta integral y de excelencia que permita satisfacer una
21 demanda tecnológica de las empresas y de la sociedad, cada vez más sofisticada.

22
23 La coyuntura económica de nuestro entorno y la evolución previsible para los
24 próximos años sigue presentando incertidumbres ante la situación de crisis
25 generalizada que ha venido afectando a todos los sectores de la economía. Así, en
26 un entorno que sigue siendo complejo, AZTI sigue apostando por la innovación como
27 palanca para mejorar la competitividad y optimización empresarial y como garantía
28 de la estabilidad en el empleo.

29
30 El presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo, que viene a sustituir al anterior
31 que reguló las relaciones colectivas del centro de trabajo de Derio de AZTI entre los
32 años 2011 y 2015, es una apuesta para conseguir, mediante la actualización de las
33 condiciones de trabajo, el desarrollo y el crecimiento del potencial de AZTI, la
34 sostenibilidad del empleo, la generación de recursos económicos suficientes para su
35 reinversión en nuevos equipos y tecnologías, el desarrollo del plan tecnológico y la
36 formación y el desarrollo profesional de las personas; objetivos en el que se hallan
37 comprometidas las partes negociadoras que han tomado parte en la redacción del
38 mismo.

39
40
41 **TÍTULO I**

42 **Disposiciones Generales**

43 **CAPÍTULO 1: Ámbitos**
44
45
46
47
48

49 **Artículo 1.- Ámbito territorial**

50

51 Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán al centro de
52 trabajo de Derio de FUNDACION AZTI-AZTI FUNDAZIOA.

53

54 **Artículo 2.- Ámbito personal**

55

56 a) Sin perjuicio de las excepciones previstas en el punto b) siguiente, el presente
57 Convenio Colectivo resultará de aplicación a todos aquellos trabajadores que estén
58 vinculados con la FUNDACION AZTI-AZTI FUNDAZIOA por medio de una relación
59 laboral ordinaria y que estén adscritos a su centro de trabajo de Derio.

60

61 b) Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio:

62

63 b.1 La Dirección General, las Direcciones de las Unidades de Negocio y de
64 las Áreas Corporativas y el resto de trabajadores vinculados con la
65 FUNDACION AZTI-AZTI FUNDAZIOA por medio de una relación laboral
66 ordinaria y que no estén adscritos a su centro de trabajo de Derio.

67

68 b.2 El personal cuyas relaciones con AZTI se rijan por el derecho
69 administrativo.

70

71 b.3 El personal posgraduado realizando formación, bien sea en régimen de
72 becario o en régimen de "stage" o de prácticas no laborales.

73

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

79

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

81

82 **Artículo 3.- Ámbito temporal**

83

84 La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta
85 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de registro por parte de la
86 Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco y su correspondiente publicación en el
87 correspondiente Boletín Oficial.

88

89

90

CAPÍTULO 2: Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

91

92

93 **Artículo 4.-** El presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, a
94 partir del 1 de enero del 2022 si no mediare expresa denuncia del mismo por
95 cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de
96 su vigencia.

97

98 **Artículo 5.-** No obstante lo anterior, previa negociación con la representación de los
99 trabajadores, la Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, para su
100 efectividad a partir del 1 de enero de cada año.

101

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

104

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

108

109 **Artículo 8.- Interpretación sistemática e integrativa**

110

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

117

118 **Artículo 9.- Garantías "ad personam"**

119

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

123

124 **Artículo 10.- Conflictividad laboral**

125

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

128

129 **Artículo 11.- Comisión Paritaria**

130

131 a) Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la
132 interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, se constituye
133 una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo
134 relativo a todas las cuestiones de tipo laboral que afecten al personal
135 incluido en el ámbito del Convenio.

136

137 b) Todos los conflictos sobre las cuestiones descritas en el apartado anterior
138 serán sometidos con carácter previo a la Comisión Paritaria.

139

140 c) La Comisión Paritaria estará integrada por 2 miembros titulares en
141 representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, AZTI y
142 la representación de los trabajadores. Los miembros titulares podrán ser
143 sustituidos libremente por las partes previo aviso a la celebración de la
144 reunión correspondiente.

- 145
146 d) En las reuniones de la Comisión Paritaria, cada representación podrá
147 contar con la asistencia de un asesor, el cual tendrá voz, pero no voto.
148
149 e) La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por
150 cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días
151 de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y
152 detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar
153 de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes. El
154 período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá
155 reducirse de mutuo acuerdo.
156
157 f) En el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria,
158 ambas partes se someterán al procedimiento de Mediación establecido
159 en el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS
160 VOLUNTARIOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
161 (PRECO) (BOPV N° 66 de 4 de abril de 2000) No podrán realizarse ni
162 seguirse medidas de presión ni de reclamación colectiva (administrativa o
163 judicial) alguna hasta tanto el procedimiento de mediación no haya
164 finalizado de acuerdo con las reglas previstas en el Acuerdo referido y sin
165 avenencia.
166

167 **Artículo 12.- Prelación normativa**

168
169 Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario respecto a
170 cualquier otra disposición o norma legal, salvo disposiciones de mínimos o de
171 derecho necesario. En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo
172 previsto en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal
173 y convencional de aplicación.
174

175 En este sentido, y para el eventual caso de que durante la vigencia del presente
176 convenio se modificase la normativa legal de aplicación a las condiciones laborales
177 de los trabajadores y ésta contuviese cambios que, de forma individual o colectiva,
178 afectasen regresivamente a los trabajadores, las partes pactan expresamente que,
179 durante la vigencia del presente Convenio, dichas condiciones regresivas no
180 resultarían de aplicación, manteniéndose la normativa legal vigente a la firma del
181 presente Convenio.
182

183 **TÍTULO II**

184 **Organización del Trabajo**

185 **Artículo 13.- Organización del Trabajo**

186
187
188 La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Fundación y
189 su aplicación práctica se realizará a través de las Direcciones de las Unidades de
190 Negocio y de las Áreas Corporativas de las distintas unidades orgánicas, sin perjuicio
192

193 de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos
194 a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

196 TÍTULO III

197 **Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales**

198 **Artículo 14.- Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales**

199 El personal afectado por este Convenio se clasificará conforme a los grupos y
200 categorías profesionales que se detallan en el Anexo I del presente Convenio. Las
201 funciones de cada categoría dentro de los grupos las realizarán exclusivamente los
202 asignados en esa categoría.

203 La definición de las funciones que corresponden a cada grupo y categoría profesional
204 y a cada puesto de trabajo estarán publicadas en la INTRANET de AZTI.

207 TÍTULO IV

208 **Contratación y provisión de vacantes**

209 **Artículo 15.- Contratación**

210 Se utilizarán las modalidades de contratación legalmente establecidas.

211 AZTI considera que la consolidación de los contratos temporales es una de las
212 prioridades de la organización con el fin de dar estabilidad a la plantilla y se
213 compromete a no superar el 30% de contratación temporal en relación con la plantilla
214 sujeta a Convenio de la misma. Dicho porcentaje se calculará sobre la base de las
215 previsiones del Plan Estratégico. AZTI podrá exceder dicho porcentaje cuando
216 concurren razones organizativas, de producción o causas similares que así lo
217 requieran motivadas por la realización de proyectos específicos. En el excepcional
218 caso de que este límite se supere por un periodo mayor a 6 meses deberá contar con
219 el visto bueno de la comisión paritaria.

220 **Artículo 16.- Período de prueba**

221 El periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de seis meses para los
222 trabajadores encuadrados en los Grupos I y II, ni de dos meses para los demás
223 trabajadores.

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

227 El periodo de prueba computará en todo caso a efectos de antigüedad del trabajador.

241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288

Artículo 17.- Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo

- a) Cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación en la Empresa salvo los que se califiquen de libre designación, que tenga una duración inferior a un año no prorrogables o que puedan ser cubiertos por personas que hayan superado un proceso de selección público oficial, se cubrirá a través de los procedimientos propios de los que se dote la Fundación y será comunicado a los delegados del Comité de Empresa, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en todos los centros de trabajo propios de la Fundación.

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

- c) El desempeño de funciones de superior categoría, regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, consolidará la categoría del puesto transitoriamente desempeñado. Si se prolonga el desempeño de la función de superior categoría por un período de tiempo superior al recogido en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia de una necesidad continuada de trabajo, se ofertará dicha plaza por el procedimiento establecido en el apartado (a) o por el procedimiento establecido en la Fundación para el ascenso de categoría.

- d) En las convocatorias de los distintos procedimientos selectivos descritos en los apartados anteriores se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:
 - d.1 Número y características de las plazas vacantes y, especialmente, la clasificación profesional y el salario mínimo y máximo de la vacante a cubrir.

 - d.2 Requisitos exigidos a los/as candidatos/as en función del perfil y de la clasificación profesional de la plaza que se convoca.

En el exclusivo caso de convocatorias internas, se harán constar, además, los siguientes datos adicionales:

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

292
293 d.4 Composición del Tribunal.

294
295 e) Las bases generales de las convocatorias serán informadas previamente
296 a la representación de los trabajadores.

297
298 f) Para la contratación temporal (inferior a 1 año) por demandas de
299 proyectos y nuevos trabajos que no sea posible cubrir con la plantilla
300 existente, cabrá la posibilidad de hacer una selección restringida de entre
301 aquellas personas que hayan realizado períodos de formación en la
302 Fundación, que tengan informe positivo de sus prácticas y se adecuen a
303 las necesidades, o excepcionalmente (por el trabajo requerido) aportaran
304 una experiencia profesional validada. En dichas pruebas selectivas podrá
305 asistir una representación del personal.

306
307 g) En cualquier caso, con carácter general, existirá una participación de la
308 representación del personal en los procesos selectivos que se sigan para
309 la cobertura de vacantes a través de las diversas modalidades de la
310 contratación de duración determinada, de aplicación conforme al
311 ordenamiento jurídico vigente.

312
313 h) La consolidación de puestos indefinidos cuando haya varios candidatos
314 que puedan optar al mismo, se realizará mediante, un concurso, que
315 definirá en la convocatoria los méritos por los cuales los candidatos
316 podrán optar, y serán valorados.

317
318 i) El plazo de 1 año de libre contratación para la Fundación no computará
319 como experiencia en caso de concurso de contratación posterior.

320
321

322 TÍTULO V

323
324

325 Movilidad del personal

326
327

326 **Artículo 18.- Movilidad funcional y geográfica del personal**

328
329

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

334
335

335 En cuanto a la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del
336 Estatuto de los Trabajadores con la especificidad ya señalada en el artículo 17.c)

337 anterior.

338

339

340

TÍTULO VI

341

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias, permisos y excedencia

342

343

344

Artículo 19.- Tiempo de trabajo

345

346

347

La jornada de trabajo normalizada para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será, durante toda su vigencia, de 1670 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en los términos legalmente establecidos y conforme a las pautas previstas en el Anexo II del presente Convenio.

348

349

350

351

352

Teniendo en cuenta que una de las actividades de la Fundación es la investigación oceanográfica y pesquera y que ello conlleva desplazamientos en buques para campañas, el personal podrá ser requerido para efectuar actividades de investigación o auxiliares en el mar, entendiéndose que tal actividad está incluida en la propia naturaleza del puesto de trabajo. Dichas actividades, como jornadas especiales, se regularán por el R.D. 1561/95 de 21 de septiembre, y normas de desarrollo.

353

354

355

356

357

358

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

359

360

361

362

363

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

364

365

366

367

368

369

Artículo 20.- Descanso entre cada jornada

370

371

372

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

373

374

375

376

377

378

379

Artículo 21.- Horas extraordinarias

380

381

382

Al objeto de favorecer la creación de empleo, y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 19 y 22, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la

383

384

385 jornada máxima de trabajo pactada en el presente Convenio, cualquiera que sea la
386 distribución de la misma (regular o irregular) entendiéndose por tal la de 40 horas
387 semanales de trabajo efectivo o de 9 horas diarias en jornada de invierno y la de 7,5
388 horas diarias y de 32,5 horas semanales en jornada de verano y que no sobrepasen
389 las horas totales anuales según dispone el artículo 34 ET. Este límite tiene la
390 excepción en aquellos períodos de tiempo con una distribución irregular de la jornada
391 ordinaria y de las jornadas de la mar que deben regirse por lo señalado en el artículo
392 22.,

393
394 Criterios de aplicación:

- 395
396 a) Horas extraordinarias habituales: Supresión total y absoluta.
397
398 b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos,
399 ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de
400 personal, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter
401 urgente y/o estructural derivada de la actividad o servicio del que se trate:
402 Mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas
403 modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o
404 reglamentariamente.

405
406 En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año
407 por trabajador. Las horas de campaña en el mar se considerarán como
408 régimen especial y no se incluirán en dicho cómputo.

409
410 Las horas extraordinarias que se realicen por encima de la jornada
411 ordinaria anual se compensarán, con carácter general, con descanso
412 compensatorio a razón 1,75 horas si la hora extraordinaria es realizada en
413 día laborable y a razón de 2 horas si la hora extraordinaria es
414 excepcionalmente realizada en sábado, festivo o nocturno, salvo las de
415 campaña en el mar que tienen su específica regulación en el artículo 22
416 siguiente. En el caso de que un trabajador lo desee podrá optar a una
417 compensación económica recogida en el anexo III por trabajo en fin de
418 semana y festivo, dando lugar en dicho caso a una compensación de una
419 hora por cada hora extraordinaria trabajada. Cuando el trabajo se deba
420 realizar fuera de las instalaciones de AZTI las horas de desplazamiento
421 hasta el lugar de la realización de los trabajos serán consideradas a todos
422 los efectos como horas de trabajo efectivo. Por el contrario, no se
423 computarán como horas de trabajo efectivo las horas de presencia en
424 barcos.

425
426 A los efectos de compensación, el sábado se computará como jornada
427 laboral ordinaria cuando de lunes a viernes no se hubiera alcanzado la
428 jornada semanal prevista.

429
430 La compensación de las horas extraordinarias con descanso
431 compensatorio se realizará, salvo acuerdo en contrario, hasta el 31 de
432 enero al año siguiente a su realización. Dicha compensación podrá

433 disfrutarse en “puentes”, siempre que dicho extremo venga expresamente
 434 autorizado por el Director de la Unidad correspondiente.
 435

436 Los incrementos de jornada y los períodos de disfrute de las
 437 compensaciones que de ella se deriven, según lo contenido en el presente
 438 artículo 21, deberán contar siempre con la aprobación de los responsables
 439 de los Unidades atendiendo a la ordenación del trabajo y de acuerdo con
 440 los proyectos y servicios a realizar.
 441

442 La interpretación consensuada para los casos más habituales, que deberá ser
 443 empleada en caso de conflicto, es la recogida en el Manual de Distribución del
 444 Trabajo pactado con la Dirección de AZTI y que se encuentra en la Intranet de la
 445 organización.
 446

447 **Artículo 22.- Jornadas en el mar**
 448

449 El régimen del personal de la Fundación que realice actividades en el mar y en
 450 concreto en campañas, se regulará por las normas de este título VI y por lo
 451 establecido en el R.D. 1561/95 de 21 de Septiembre.
 452

453 Tendrá la consideración de campaña a estos efectos las estancias de 2 o más días
 454 consecutivos embarcados.
 455

456 El personal en campaña se ajustará a las órdenes del jefe de la misma. La jornada
 457 del personal embarcado se adaptará a las necesidades de la organización del trabajo.
 458

459 1.) Como compensación se establece la siguiente: Por día festivo, computando
 460 a estos efectos sábados y domingos, 1 día laborable libre.
 461

462 2.) Los criterios de compensación teniendo en cuenta la organización del
 463 trabajo son los siguientes y los presentes en el anexo II:
 464

465 a) El primer día preferentemente el inmediatamente siguiente a la
 466 vuelta de la campaña, salvo que la manipulación de las muestras
 467 aconsejara lo contrario.
 468

469 b) Los domingos y festivos contemplados en el calendario laboral que
 470 se debitan por campaña, se compensarán preferentemente dentro
 471 del mes de su realización.
 472

473 Todo ello con la aprobación de la Dirección de la Unidad de Negocio o quien delegue,
 474 atendiendo a las necesidades de ordenación del trabajo y con previa solicitud de al
 475 menos cuatro días de antelación.
 476

477 3.) El personal embarcado en campañas percibirá, además, las siguientes
 478 compensaciones económicas y como complemento de carácter salarial:
 479

Días de Mar	2016
--------------------	-------------

Mar Jefe Campaña Fin de Semana	116,65
Mar Jefe Campaña Fin de Semana Pesquero	128,31
Mar Jefe Campaña Laborable	67,78
Mar Jefe Campaña Laborable Pesquero	74,55
Mar Personal Fin de Semana	92,21
Mar Personal Fin de Semana Pesquero	101,42
Mar Personal Laborable	55,55
Mar Personal Laborable Pesquero	61,10

480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519

Artículo 23.- Vacaciones

- a) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción les corresponda.
- b) Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta el 31 de diciembre del mismo año.
- c) Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, o sea declarado éste en la situación de excedencia o suspensión de contrato y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.
- d) En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, a razón de 2,5 días naturales por mes, y computándose proporcionalmente cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo del trabajador sea el fallecimiento de éste, el referido abono se satisfará a sus causahabientes.
- e) Período vacacional
 - e.1 El período vacacional será preferentemente el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Con carácter excepcional y motivado por razones de trabajo, las Direcciones de las Unidades de Negocio y de las Áreas Corporativas podrán proponer fechas distintas.
 - e.2 Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en fracciones en función de las necesidades del trabajo y con la aprobación de Direcciones de las Unidades de Negocio y de las Áreas Corporativas con un mínimo de una semana natural en la fracción menor.
 - e.3 Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la

520 norma general, la Dirección, con el conforme de Director de la Unidad
521 de Negocio respectiva, podrá autorizar el disfrute de una semana, o
522 de un mes, en fechas distintas de las señaladas en el apartado e.1)
523 cuando circunstancias personales debidamente motivadas lo
524 justificaran.

525
526 Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo
527 mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute,
528 debiendo ser contestadas por el Director de la Unidad de Negocio con
529 una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha. Las solicitudes
530 resueltas desfavorablemente, así como las incidencias que se
531 produzcan en la elaboración del cuadro de vacaciones, deberán ser
532 analizadas por la Comisión Paritaria.

533
534 e.4 Cuando el Director de la Unidad de Negocio, por necesidades de
535 servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera
536 del período señalado en el punto e.1), de junio a septiembre,
537 compensará a dicho personal con una ampliación de su período
538 vacacional en proporción a los días desplazados fuera del período
539 habitual de vacaciones con un límite máximo de 5 días laborables. No
540 se realizará dicha ampliación cuando sea a iniciativa del trabajador.

541
542 e.5 Lo señalado en los apartados e.1, e.2 y e.3 se deberá efectuar sin
543 perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria
544 consiguiente, al objeto de lograr el cuadro a la jornada de trabajo
545 efectiva anual. La forma de recuperación será a propuesta del
546 interesado e informada por el Directores de la Unidad de Negocio,
547 motivándola con las necesidades del servicio prestado.

548
549 f) Cuando el disfrute de las vacaciones anuales sea interrumpido por
550 situaciones de incapacidad temporal o por situaciones de suspensión del
551 contrato de trabajo se estará a lo dispuesto sobre el particular en el
552 artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el ordenamiento
553 jurídico laboral.

554
555 g) En caso de que la Fundación, por necesidades de servicio, modificase la
556 fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 15 días de antelación,
557 el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal
558 motivo se hubiere irrogado, previa presentación de documentos
559 justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia del
560 trabajador en la asunción de dichos gastos y dará derecho a disfrutar de
561 un día de vacaciones por semana trabajada fuera del período vacacional
562 pactado.

563 **Artículo 24.- Licencias y permisos**

564
565 a) El contrato de trabajo se suspenderá, teniendo derecho el trabajador a un
566 complemento sobre las prestaciones públicas a percibir en tales
567

- 568 supuestos hasta el 100% de su retribución fija ordinaria, en las
569 circunstancias de
570
571 a.1 gestación, alumbramiento y lactancia.
572 a.2 adopción.
573 a.3 paternidad
574
575 b) El personal, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a una
576 licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se
577 detallan:
578
579 b.1 Licencia por nacimiento de hijo.
580
581 b.2 Licencia por matrimonio (o constitución en pareja de hecho)
582 propios, o de parientes.
583
584 b.3 Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
585
586 b.4 Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
587
588 b.5 Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
589
590 b.6 Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de
591 personal.
592
593 b.7 Días de libre disposición
594
595 c) Asimismo, podrán concederse los permisos que a continuación se
596 describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos
597 son:
598
599 c.1 Cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o
600 sensoriales.
601
602 c.2 Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional
603 directamente relacionados con la función o puesto que desempeñe.
604
605 c.3 Realización de estudios no directamente relacionados con la plaza
606 desempeñada.
607
608 c.4 Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
609
610 c.5 Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico,
611 profesional, colegial, asociativo o sindical.
612
613 c.6 Permiso por asuntos propios.
614
615 Las recuperaciones horarias derivadas de permisos no retribuidos deberán ser

616 acordadas con el director de la Unidad/Área Corporativa del que se dependa y
617 motivadas por las necesidades del servicio.

618
619 La concesión de licencias y permisos corresponderá a la Dirección o en quien ella
620 delegue, quien en su caso emitirá al efecto la oportuna autorización. En todo caso se
621 adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador que disfrute
622 la licencia o permiso no produzca detrimento del servicio.

623
624 **Artículo 25.- Incompatibilidad entre licencias y permisos**

625
626 Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y reducción de
627 la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o
628 sensoriales, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de
629 las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el
630 período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las
631 licencias o permisos retribuidos.

632
633 **Artículo 26.- Reingreso al puesto de trabajo**

634
635 Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los
636 trabajadores deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de
637 trabajo, y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

638
639 **Artículo 27.- Incapacidad Temporal**

- 640
641 a) La Incapacidad temporal por enfermedad común o profesional y por
642 accidente no laboral o laboral dará lugar a la suspensión del contrato de
643 trabajo por los períodos previstos en la legislación de Seguridad Social.
644
645 b) Los supuestos de Incapacidad temporal podrán ser controlados por la
646 Dirección en la forma que estime oportuna, con los criterios informadores
647 del artículo 20.4 del E.T.
648
649 c) En caso de Incapacidad temporal de enfermedad o accidente, los
650 trabajadores percibirán el 100% de las retribuciones, hasta el tope máximo
651 de 18 meses.

652
653 Agotado el período de 18 meses y siempre que durante el mismo el
654 trabajador haya formulado solicitud de reconocimiento de una
655 incapacidad permanente, éste tendrá derecho a percibir las retribuciones
656 que viniera percibiendo durante la situación de IT hasta el momento en
657 que se resuelva en primera instancia el expediente de incapacidad. Para
658 los supuestos en los que prevea la posibilidad de recuperación una vez
659 transcurridos los 18 meses, y por tanto no proceda la solicitud de
660 incapacidad permanente, la Comisión Paritaria a la vista de los informes
661 médicos que se estimen oportunos, decidirá si se mantiene o no el
662 reconocimiento de las retribuciones hasta la fecha en la que sea dado de
663 alta.

664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711

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

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

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

Artículo 28.- Suspensión por gestación, alumbramiento y lactancia.

a) En los supuestos de parto, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose el periodo de suspensión ininterrumpida del contrato de trabajo a 21 semanas.

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

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

Artículo 29.- Suspensión por adopción

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 48, ampliándose el periodo de suspensión ininterrumpida del contrato de trabajo a 21 semanas.

La duración de la licencia será la misma en supuestos de acogimiento de menores

712 de seis años, menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del
713 extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente
714 acreditadas por los servicios sociales competentes.

715
716 **Artículo 30.- Suspensión por paternidad**

717
718 En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o
719 acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el
720 trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos previstos en
721 el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, siendo esta suspensión
722 independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad
723 regulados en el artículo 28. a) del presente convenio.

724
725 **Artículo 31.- Licencia por nacimiento de hijo**

- 726
- 727 a) Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días
728 laborales, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al
729 hecho causante.
 - 730
 - 731 b) Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de
732 la madre o del hijo, o si tuviere lugar a más de 150 km. del lugar de
733 residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una
734 ampliación de dos días naturales.

735
736 **Artículo 32.- Licencia por matrimonio propio o de parientes**

- 737
- 738 a) Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una
739 licencia de 21 días naturales de duración, que podrán disfrutar con
740 anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en
741 ese período. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con
742 anterioridad o posterioridad a su disfrute, siempre que las necesidades del
743 servicio lo permitan, solicitándolo con un plazo mínimo de 15 días de
744 antelación a la Dirección.
 - 745
 - 746 b) Los derechos reconocidos en el párrafo anterior corresponderán,
747 asimismo, al trabajador que se constituya en pareja de hecho, debiendo
748 acreditar tal condición a la Dirección de la Fundación, mediante el
749 correspondiente certificado de empadronamiento conjunto con su pareja.
 - 750
 - 751 c) Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos,
752 hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del trabajador, éste tendrá
753 derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración, que
754 se ampliará a 3 días naturales si ésta se efectuase a más de 150 km. del
755 lugar de residencia del trabajador.

756
757 **Artículo 33.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes**

- 758
- 759 a) La licencia a que tiene derecho el trabajador por concepto de fallecimiento,

- 760 accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención
761 quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, contiene los
762 siguientes períodos de duración: 3 días laborales en el caso de familiares
763 de consanguinidad y afinidad hasta segundo grado, y 5 días naturales en
764 el caso de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
765
766 b) Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales (uno de
767 ida y otro de retorno) más si los hechos motivados se produjeran a más
768 de 150 km. del lugar de residencia habitual del trabajador.
769
770 c) En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de
771 consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, el trabajador tendrá
772 derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración,
773 pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia,
774 pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la
775 residencia habitual.
776
777 d) A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así
778 considerada por los correspondientes servicios médicos.
779

780 **Artículo 34.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter**
781 **público o personal**

- 782
783 a) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o
784 personal, los trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo
785 necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal deber no pueda
786 efectuarse fuera del horario de trabajo y se justifique debidamente.
787
788 b) A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público
789 o personal los siguientes:
790
791 - Citaciones de Juzgados, Comisarías, Administraciones Públicas o
792 Militares, D.N.I., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros
793 Oficiales.
794
795 - Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos hasta
796 segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de
797 trámites puntuales en razón de su estado.
798
799 - Examen o renovación del carné de conducir.
800
801 - La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y
802 Comisiones Dependientes de los mismos de que formen parte en su
803 calidad de cargo electivo como concejal, diputado, juntero o
804 parlamentario, con los límites del artículo 37 apartado d) del E.T.
805

806 **Artículo 35.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual**
807

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

811

812 **Artículo 36.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o**
813 **de personal**

814

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

821

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

829

830 **Artículo 37.- Días de libre disposición**

831

832 Siempre que la organización del trabajo en la Fundación no se vea alterada y previa
833 aprobación de la Dirección de la Unidad o Área Corporativa, los trabajadores tendrán
834 derecho, por año natural y a partir del 1 de enero de 2018, a dos días retribuidos de
835 libre disposición que deberán ser disfrutados dentro del año natural.

836

837 En ningún caso dichos días podrán acumularse al disfrute del período vacacional
838 regulado en el artículo 23 del presente Convenio.

839

840 **Artículo 38.- Permiso por cuidado de menores o discapacitados psíquicos,**
841 **físicos o sensoriales**

842

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

849

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

852

853 **Artículo 39.- Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento**
854 **profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo**
855 **desempeñado**

856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903

- a) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de carácter oficial.
- b) El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrá conceder, con carácter general hasta el 10% de la plantilla, hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual, sin perjuicio de que en supuestos excepcionales justificados y cubiertas las necesidades de servicio puedan superarse el citado porcentaje.
- c) Cuando la asistencia a los estudios o cursos sea a requerimiento de la Dirección, los gastos realizados serán compensados de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 del presente Convenio.

Artículo 40.- Permiso para la realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores tendrán derecho al permiso del tiempo necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante.

Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado. Este permiso será retribuido.

Artículo 41.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

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

Artículo 42.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter

904 **científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

905

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

912

913 b) El permiso, solicitado por iniciativa del trabajador, no causará derecho al
914 abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por
915 dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo del
916 interesado. Este permiso será retribuido.

917

918 **Artículo 43.- Permiso por asuntos propios**

919

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

922

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

926

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

930

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

937

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

940

941 **Artículo 44.- Suspensión de la relación laboral por motivo de privación de**
942 **libertad**

943

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

948

949 **Artículo 45.- Excedencia**

950

951 a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la

952 conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá
953 por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al
954 trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo
955 público.

956
957 b) Asimismo, el trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo
958 sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal de una
959 organización sindical más representativa tendrá derecho a una excedencia forzosa
960 con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure
961 el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente
962 a la fecha de cese.

963
964 c) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho
965 a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo
966 no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser
967 ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el
968 final de la anterior excedencia.

969
970 d) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no
971 superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por
972 naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente
973 como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de
974 nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

975
976 El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a
977 lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el
978 trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya
979 participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de
980 su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto
981 de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de
982 trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

983
984 No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida
985 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se
986 extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa
987 de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría
988 especial.

989
990 e) El trabajador excedente, al que se refiere, el apartado (c), conserva sólo un
991 derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya
992 que hubiera o se produjeran.

993
994 f) Los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria y que su destino sea cualquier
995 empresa en la que AZTI tenga alguna participación en su capital, tendrán derecho a
996 reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras permanezcan en el
997 ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a
998 la fecha de cese.

999

1000 e) Los trabajadores que hayan sido víctimas de violencia de género acreditada
1001 mediante sentencia judicial firme, tendrán derecho a situarse de forma continuada y
1002 por una sola vez en situación de excedencia por un periodo mínimo de 4 meses y
1003 máximo de 5 años. Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho
1004 a reserva del puesto de trabajo, conservando sólo a partir de dicho plazo un derecho
1005 preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que
1006 hubiera o se produjeran.

1007

1008

1009

1010

TÍTULO VII

1011

1012

Atenciones sociales

1013

1014

1015

Artículo 46.- Anticipos

1016

1017

1018

1019

1020

1021

1022

Los trabajadores en activo, y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno de hasta el 100% de su salario neto mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, salvo causas excepcionales justificadas aprobadas por la Dirección.

1023

1024

1025

1026

1027

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

1028

1029

Artículo 47.- Indemnizaciones por desplazamientos y gastos alojamiento y manutención.

1030

1031

1032

1033

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

1034

1035

1036

1037

1038

1039

- Como criterio general se utilizará el vehículo de la Fundación o medio colectivo de desplazamiento. Cuando ello no fuera posible, con la debida autorización, la utilización del vehículo propio se compensará a razón de 0,33 €/kilómetro.

1040

1041

1042

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

1043

1044

1045

1046

1047

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

1048 **Artículo 48.- Póliza de seguro de vida, accidentes de coche y personales y**
1049 **responsabilidad civil**

1050
1051 Ambas partes acuerdan la obligación por parte de la FUNDACION AZTI-AZTI
1052 FUNDAZIOA de proceder a la suscripción para el personal incluido en su ámbito de
1053 aplicación, de los siguientes contratos de seguros:

- 1054
- 1055 a) Derivado de accidente (según condiciones generales de la póliza):
 - 1056
 - 1057 a.1 Póliza de accidentes personales: Las coberturas capitales serán las
 - 1058 siguientes:
 - 1059
 - 1060 a.2 Fallecimiento por causa accidental: 36.000 €.
 - 1061
 - 1062 a.3 Invalidez permanente total, según cláusula de las condiciones
 - 1063 generales del seguro contratado, independientes de la clasificación que
 - 1064 hacen las normas de Seguridad Social: hasta 24.000 €, según baremo de
 - 1065 la póliza.
 - 1066
 - 1067 b) Fallecimiento por causa natural: 24.000 €.
 - 1068
 - 1069 c) En caso de accidente durante el horario laboral usando el coche particular
 - 1070 por motivos de trabajo, AZTI se haría cargo de un pago máximo para la
 - 1071 reparación de 400 €, siempre que se acredite que el accidente no ha sido
 - 1072 por negligencia del conductor incumpliendo la legislación en vigor y éste
 - 1073 no disponga de seguro que cubra los gastos de reparación. Además, en
 - 1074 caso de siniestro total, la Fundación concederá mediante el sistema de
 - 1075 créditos previsto en el artículo 50 hasta un 80 % sobre precio medio de
 - 1076 coche nuevo de 16.000 €.
 - 1077
 - 1078 d) Responsabilidad civil para todo el personal destinado a la cobertura de la
 - 1079 que eventualmente podría ser exigible por su actuación u omisión en el
 - 1080 ejercicio de su actividad profesional por cuenta de la FUNDACION AZTI-
 - 1081 AZTI FUNDAZIOA: La cobertura de esta póliza será de 300.000 € como
 - 1082 límite máximo de indemnización por siniestro.
 - 1083

1084 La obligación de la FUNDACION AZTI-AZTI FUNDAZIOA se limita en este artículo
1085 exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima, sin que en ningún caso le
1086 afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza conocidas por los trabajadores.

1087
1088
1089 **Artículo 49.- Reconocimientos médicos**

1090
1091 Los servicios médicos contratados por la Fundación realizarán los reconocimientos
1092 médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio de
1093 conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

- 1094
- 1095 a) Reconocimiento previo o de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se

1096 efectuará antes de la admisión del trabajador al servicio de la Fundación.

1097

1098 b) Reconocimiento periódico ordinario anual: Se realizará a todos los
1099 trabajadores afectados por el Convenio, incidiese o no en ellos riesgos
1100 para su salud.

1101

1102 Todos los reconocimientos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin
1103 perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general.

1104

1105 **Artículo 50.- Préstamos de consumo**

1106

1107 Este artículo dispone del siguiente reglamento de tramitación y concesión:

1108

1109 El personal en activo, con relación laboral indefinida o temporales con la aprobación
1110 de la Dirección de AZTI, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a un
1111 préstamo de consumo de conformidad con la normativa que a continuación se
1112 expone: Se considera préstamo de consumo al que se refiere al abono de cantidades
1113 a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no realizado.

1114

1115 Primero.- El importe máximo de los préstamos a conceder será de 6.000 €
1116 para la inversión en vivienda y compra de vehículo del trabajador y de 3.600
1117 € para los demás casos, para ello será necesario que concorra alguna de las
1118 circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No
1119 obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado
1120 apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo
1121 señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como
1122 documentos acreditativos de la necesidad urgente, debe adjuntar a su
1123 solicitud el peticionario.

1124

1125 Segundo.- El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades.
1126 Estos préstamos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en
1127 plazo inferior al señalado como máximo.

1128

1129 Tercero.- No podrá concederse ningún nuevo préstamo mientras no se
1130 tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con
1131 anterioridad, es decir, no podrá tenerse más de un préstamo en vigor por
1132 solicitante. Asimismo, deberá transcurrir un mínimo de seis meses entre la
1133 cancelación de un préstamo y la solicitud de concesión de otro. No obstante,
1134 las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre
1135 sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo préstamo durante un período
1136 de diez años.

1137

1138 No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios de préstamos, en
1139 tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

1140

1141 Cuarto.- El saldo máximo total de créditos vivos que se dará no excederá de
1142 72.000€. Para ejercicios siguientes la dotación será igual al saldo de los
1143 créditos reintegrados.

1144
1145
1146
1147
1148
1149
1150
1151
1152
1153
1154
1155
1156
1157
1158
1159
1160
1161
1162
1163
1164
1165
1166
1167
1168
1169
1170
1171
1172
1173
1174
1175
1176
1177
1178
1179
1180
1181
1182
1183
1184
1185
1186
1187
1188
1189
1190
1191

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

- a) Matrimonio del solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d) Nacimiento de hijos.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- f) Adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del préstamo podrá ascender a 6.000 €, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.
- g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias para la conservación de la vivienda.
- i) Adquisición de mobiliario.
- j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte del solicitante.
- k) Adquisición de vehículo. En este supuesto el importe del préstamo podrá ascender hasta 6.000 €, siempre que sea vehículo nuevo. En el caso de que el vehículo sea de segunda mano, el préstamo no rebasará el 50% del valor de compra con el tope señalado. El plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.
- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Sexto.- Tramitación.- El plazo máximo para la presentación de solicitudes de préstamos será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, podrán ser aceptadas solicitudes hechas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del préstamo. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del mismo.

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

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

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

1192 La concesión será realizada o denegada por acuerdo de la Dirección. Contra
1193 dicho acuerdo cabe formular reclamación en el plazo de 15 días a partir de la
1194 notificación ante la comisión paritaria del Convenio, la cual resolverá con
1195 carácter definitivo.

1196
1197 Los criterios complementarios para el presente reglamento se establecerán por la
1198 Comisión paritaria.

1199
1200 **Artículo 51.- Cursos de idiomas**

1201
1202 1. Los cursos de idiomas se consideran como beneficio social, por lo que no
1203 serán incluidos, como norma general, en el Plan de formación.

1204
1205 2. Dichos cursos podrán ser incluidos en dicho Plan en aquellos casos en que,
1206 por necesidades de trabajo, detectadas en el estudio de necesidades de
1207 formación, un trabajador deba instruirse en un idioma determinado. Esta
1208 acción formativa se incluye en el Plan de Formación y AZTI asume el 100%
1209 de los costes, desarrollándose como una actividad laboral más dentro de la
1210 jornada laboral.

1211
1212 **Artículo 52- Teletrabajo**

1213
1214 Con el objeto de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar se
1215 establecerán mecanismos de incentivación del teletrabajo y la posibilidad de utilizar
1216 el centro de trabajo más próximo al lugar de residencia del trabajador.

1217
1218 De forma mensual el Comité de Dirección de Gestión de la Fundación evaluará las
1219 solicitudes de teletrabajo cursadas mediante el procedimiento interno establecido.

1220
1221

1222 **TÍTULO VIII**

1223
1224

Régimen retributivo

1225
1226

1227 **Artículo 53.- Retribución Fija Anual**

1228
1229 La Retribución Fija anual a que tendrá derecho cada trabajador de la FUNDACIÓN
1230 AZTI-AZTI FUNDAZIOA afectado por el presente Convenio podrá fluctuar entre las
1231 bandas salariales mínima y máxima que se señalan en la siguiente tabla retributiva
1232 para cada puesto de trabajo existente:
1233

1234
1235

Año 2016	Mínimo	Máximo
Investigador Principal	39.042,29	54.467,80
Investigador Sénior	36.111,80	44.907,27
Investigador	31.481,70	40.023,07
Secretaria de Dirección	31.478,78	37.143,16
Jefe de Mantenimiento / Patrón de Barco	27.069,20	38.041,83
Analista Sénior / Administrativo Sénior	30.024,11	34.904,13
Analista/Administrativo	24.895,49	30.024,11
Mecánico Naval	23.562,30	28.575,30
Auxiliar	22.341,84	26.958,38
Muestreador / Observador	21.106,77	26.943,80

1236
1237
1238
1239
1240
1241

La retribución así determinada, no podrá ser inferior a la cifra indicada en la columna de “mínimo” ni superior a la cifra indicada en la columna “máximo” y será abonada al trabajador en catorce mensualidades de igual cuantía. Dicha retribución fija y los complementos salariales serán incrementados de acuerdo al siguiente modelo:

1242
1243
1244
1245
1246
1247
1248
1249

- 2016: 0%
- 2017: Conforme al IPC año anterior + 0,25. Actualización consolidable en todo caso.
- 2018: Conforme al IPC año anterior + 0,25. Actualización consolidable en todo caso.
- 2019: Conforme a las reglas que se señalan a continuación.
- 2020: Conforme a las reglas que se señalan a continuación.
- 2021: Conforme a las reglas que se señalan a continuación.

1250
1251
1252
1253

Las reglas de aplicación de los incrementos de la retribución fija y de los complementos salariales para los años 2019, 2020 y 2021 son las siguientes:

1254
1255
1256
1257
1258
1259
1260
1261
1262
1263
1264
1265
1266
1267
1268

- Si el resultado del excedente de actividad en cuentas auditadas del año N-1 se sitúa entre 2 y 3 veces la actualización de la masa salarial empresarial del año N-1, según IPC N-1, se actualizará la retribución fija y los complementos salariales en un 50% del IPC N-1. Esta actualización será consolidable.
- Si el resultado del excedente de actividad en cuentas auditadas del año N-1 se sitúa entre 3 y 4 veces la actualización de la masa salarial empresarial del año N-1, según IPC N-1, se actualizará la retribución fija y los complementos salariales en un 100% del IPC N-1. Esta actualización será consolidable.
- Si el resultado del excedente de actividad en cuentas auditadas del año N-1 se sitúa entre 4 y 5 veces la actualización de la masa salarial empresarial del año N-1, según IPC N-1, se actualizará la retribución fija y los complementos salariales en un 110% del IPC N-1. Esta actualización será consolidable.

- 1269
- 1270
- 1271
- 1272
- 1273
- Si el resultado del excedente de actividad en cuentas auditadas del año N-1 es mayor que 5 veces la actualización de la masa salarial empresarial del año N-1, según IPC N-1, se actualizará la retribución fija y los complementos salariales en un 120% del IPC N-1. Esta actualización será consolidable.

1274 **Artículo54.- Retribución Variable Anual.**

1275

1276 Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores de AZTI

1277 afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, como incentivo a su

1278 buen hacer laboral y de acuerdo con los criterios que se definan conjuntamente entre

1279 la Dirección y representantes de los trabajadores, un porcentaje sobre el excedente

1280 de la actividad de la Fundación (según la información recogida en las cuentas

1281 auditadas de la Fundación), siempre que éste sea positivo. Esta retribución se

1282 realizará en una única mensualidad. La parte del excedente de la actividad deberá

1283 ser distribuida entre todos los trabajadores de AZTI con independencia de su centro

1284 de trabajo y se calculará aplicando los siguientes porcentajes:

1285

Años	% incentivos sobre el excedente de la actividad	% del incentivo individual consolidable
2016 a 2021 (ambos inclusive)	24,30 ¹ % ² .	20%. Sólo las personas con calificación en la valoración del rendimiento de Excelente ³ y se consiga el 100 % del objetivo del cash-flow.

1286

1287 En los años 2016 al 2021, la distribución del 24,30 % ponderado de los resultados

1288 positivos de la Fundación será de acuerdo con el siguiente criterio:

1289

- 1290
- 1291
- 1292
- 1293
- 1294
- 1295
- 1296
- 1/2 del 24,30 % ponderado en función del SBA de cada persona
 - 1/2 del 24,30 % ponderado en función de la multiplicación del SBA y la Valoración del Rendimiento personal de cada persona. Esta valoración del rendimiento personal se calculará medida el cumplimiento de los Objetivos Cuantitativos Personales y los Criterios (con un peso de 80 sobre 100) y Valores (con un peso de 20 sobre 100).

1297 No obstante, lo anterior, se establece el compromiso de crear una comisión técnica

1298 compuesta por un representante de cada parte (empresa y parte social) que, en un

1299 plazo máximo de 9 meses a contar desde el 1 de enero de 2018, esto es, antes del

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

2 El 24,30% se distribuirá en todo caso entre todos los trabajadores de AZTI con independencia de su centro de trabajo. Es decir, en ningún caso se distribuirá un 24,30% del excedente por cada centro de trabajo existente en AZTI, sino que el citado porcentaje se repartirá entre todos los trabajadores de la Empresa.

3 Rendimiento Excelente es cuando la valoración en la consecución de objetivos se superan los 90 puntos.

1300 30 de septiembre de 2018, pacte la actualización de la valoración de rendimiento
 1301 (VR) que sirve de base para el cálculo de la retribución variable. En caso de que en
 1302 este plazo no se alcance tal acuerdo, se aplicará la VR conforme al modelo vigente.
 1303

1304 Los objetivos de cada trabajador(a) que se utilizarán para la VR deberán acordarse
 1305 con relación al tiempo trabajado por cada trabajador(a) en dicho año de forma que,
 1306 aquellos trabajadores que se vean afectados por bajas de larga duración no tengan
 1307 que llegar a los mismos objetivos que se hubieran trabajado el año completo.
 1308

1309 **Artículo 55. - Antigüedad**
 1310

1311 Consistente en una cantidad igual y fija devengada por la prestación de 3 años de
 1312 servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación en las cuantías y grupos
 1313 que se detallan en el Anexo I.
 1314

1315 Será condición necesaria para la percepción de trienios ostentar la cualidad de
 1316 personal laboral de la Empresa con contrato indefinido o con contrato de duración
 1317 determinada (obra y servicio, contrato de relevo y/o eventual por circunstancias de la
 1318 producción) durante 3 años consecutivos. En el caso del personal que, como
 1319 consecuencia de un cambio de clasificación profesional, tenga un cambio de grupo
 1320 de los que se detalla en el Anexo I, percibirá como cuantía la antigüedad total
 1321 correspondiente al nuevo grupo.
 1322

1323 A los efectos de cómputo de tiempo de servicios prestados, están excluidos
 1324 expresamente los contratos formativos, el de formación en régimen de becario y
 1325 asimismo y los contratos de prácticas sin percibo de retribuciones (becas o “stages”).
 1326

1327 Por cada trienio perfeccionado el trabajador tendrá derecho al complemento de
 1328 antigüedad según las cuantías anuales recogidas en la siguiente tabla:
 1329

Antigüedades	2016
Grupo I	813,38
Grupo II	658.76
Grupo III	590,60
Grupo IV	474,84

1330
 1331 El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes
 1332 siguiente a su vencimiento para los contratos comprendidos entre el día 1 y 15 de
 1333 cada mes y a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento para los
 1334 contratos comprendidos entre el día 16 y 31 de cada mes.
 1335

1336 **Artículo 56.- Complementos salariales**
 1337

1338 Los complementos salariales son los que se especifican en el Anexo III y sus efectos
 1339 económicos se computarán a partir del 1 de enero de 2016.
 1340
 1341

TÍTULO IX

Euskaldunización

Artículo 57.- Euskaldunización y Alfabetización

a) Criterios generales de actuación:

La FUNDACIÓN AZTI-AZTI FUNDAZIOA primará, como objetivo, la euskaldunización y la alfabetización, considerando prioritario la primera para la incorporación de su personal al uso del Euskera.

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

b) Vías de euskaldunización:

El personal al servicio de la FUNDACIÓN AZTI-AZTI FUNDAZIOA tendrá opción a las siguientes vías reglamentarias para el aprendizaje del Euskera:

b.1 Realización de cursos homologados por H.A.B.E.

b.2 Asistencia a internado o barnetegi.

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

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

c) Aprovechamiento de los cursos y evaluación:

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

1390
1391 Existirá un sistema de evaluación continua y de seguimiento del aprendizaje
1392 del Euskera en los centros. Al final de cada curso se realizará un informe
1393 personalizado sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado de cada
1394 una de las personas que hayan asistido a los cursos.
1395

TÍTULO X

Seguridad y Salud

Artículo 58.- Seguridad y Salud en el trabajo

1403
1404 Las partes firmantes se comprometen a cumplir lo establecido en la Ley de
1405 Prevención de Riesgos Laborales (31/1995 de 8 de noviembre), así como las
1406 disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo contenidas en el Estatuto
1407 de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.
1408

1409 La Fundación contará con un responsable de Seguridad y Salud que será el
1410 responsable de desarrollar e implantar los planes de acción preventiva para la
1411 prevención de riesgos. Entre los miembros del Comité de Empresa se nombrarán los
1412 Delegados de Prevención que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud. Se
1413 crea el Comité de Seguridad y Salud formado por miembros en representación de la
1414 Fundación y miembros en representación de los trabajadores. Por último, se crea el
1415 Servicio de Prevención con trabajador propio asignado.
1416

1417 Las reclamaciones en materia de Seguridad y Salud se plantearán ante el Comité
1418 Seguridad y Salud con el fin de analizar y resolver las cuestiones planteadas en esta
1419 materia.
1420

1421 Las responsabilidades en materia de Seguridad y Salud serán las siguientes:
1422

1423 a) De la Fundación: Facilitar los medios preventivos oportunos para
1424 minimizar los riesgos, informar a los trabajadores de los riesgos y medidas
1425 preventivas y aportar la formación necesaria a los trabajadores.
1426

1427 b) De los trabajadores: Corresponde a cada trabajador velar por su propia
1428 seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que
1429 puede afectar su actividad profesional y en particular:
1430

- 1431 • Deberán usar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas,
1432 sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general,
1433 cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 1434 • Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- 1435 • No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los
1436 dispositivos de seguridad existentes.
- 1437 • Informar a su superior directo y a los trabajadores designados para

1438 realizar actividades de protección y de prevención, acerca de
1439 cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud
1440 de los trabajadores.

- 1441 • Contribuir y cooperar para que se puedan garantizar condiciones de
1442 trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y
1443 salud de los trabajadores.

1444

1445 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos
1446 tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en
1447 el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

1448

1449 c) De los Delegados de Prevención:

- 1450 • Colaborar en la mejora de la prevención.
- 1451 • Fomentar la colaboración de los trabajadores en los temas de
1452 seguridad y salud.
- 1453 • Controlar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 1454 • Acompañar al servicio de prevención en sus inspecciones.
- 1455 • Realizar inspecciones planeadas para verificar el incumplimiento de
1456 las medidas preventivas.
- 1457 • Ser informados de los accidentes y enfermedades.
- 1458 • Proponer la paralización de actividades cuando el desarrollo de éstas
1459 entrañe un grave riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 1460 • Ser consultados en las decisiones relativas a:
 - 1461 - Introducción de nuevas tecnologías / instrumentación,
1462 organización del trabajo, que pudieran afectar a la salud.
 - 1463 - Organización de actividades de protección y prevención de la
1464 salud.
 - 1465 - Designación del servicio de prevención.
 - 1466 - Designación de responsables del servicio de prevención.
 - 1467 - Los procedimientos de información establecidos.
 - 1468 - La documentación que se prevé establecer y mantener en este
1469 campo.
 - 1470 - Los procedimientos de formación establecidos.

1471

1472 d) Del comité de Seguridad y Salud:

- 1473 • Colaborar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los
1474 planes de medidas preventivas.
- 1475 • Proponer los métodos de prevención que se consideren necesarios.
- 1476 • Debatir y proponer las medidas relativas a:
 - 1477 - Introducción de nuevas tecnologías / instrumentación,
1478 organización del trabajo, que pudieran afectar a la salud.
 - 1479 - Organización de actividades de protección y prevención de la
1480 salud.
 - 1481 - Designación del servicio de prevención.
 - 1482 - Designación de responsables del servicio de prevención.
 - 1483 - Los procedimientos de información establecidos.
 - 1484 - La documentación que se prevé establecer y mantener en este
1485 campo.

1486 - Los procedimientos de formación establecidos.

1487

1488

e) Del Servicio de Prevención:

1489

• Evaluar los riesgos asociados a cada puesto.

1490

• Preparar los planes de medidas preventivas.

1491

• Establecer las prioridades en medidas preventivas.

1492

• Vigilar la eficacia de las medidas preventivas.

1493

• Realizar la vigilancia.

1494

• Informar y formar en prevención a los trabajadores.

1495

• Prestar los primeros auxilios y planes de emergencia.

1496

1497

Artículo 59.- Ropa de trabajo

1498

1499

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

1500

1501

1502

1503

1504

1505

1506

1507

1508

TÍTULO XI

1509

Régimen disciplinario

1510

1511

1512

1513

1514

1515

Artículo 60.- Faltas y sanciones laborales y procedimiento sancionador

1516

1517

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

1518

1519

1520

1521

1522

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

1523

1524

1525

1526

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

1527

1528

1529

d) Se considerarán faltas leves:

1530

1531

1532

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

1533

- 1534 d.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
1535
1536 d.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por
1537 causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
1538
1539 d.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días
1540 al mes.
1541
1542 d.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco
1543 días al mes.
1544
1545 d.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos
1546 de los servicios.
1547
1548 d.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o
1549 descuido inexcusable.
1550
1551 e) Se considerarán faltas graves:
1552
1553 e.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores,
1554 compañeros o subordinados.
1555
1556 e.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y
1557 de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias
1558 de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el
1559 servicio.
1560
1561 e.3 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad
1562 y salud en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan
1563 derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o
1564 de otros trabajadores.
1565
1566 e.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días
1567 al mes.
1568
1569 e.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más
1570 de cinco días al mes y menos de diez días.
1571
1572 e.6 El abandono del trabajo sin causa justificada.
1573
1574 e.7 La simulación de enfermedad o accidente.
1575
1576 e.8 La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad,
1577 asistencia o permanencia en el trabajo de otros trabajadores.
1578
1579 e.9 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber
1580 solicitado autorización de compatibilidad.
1581

- 1582 e.10 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que
1583 tenga conocimiento por razón de trabajo
1584
- 1585 e.11 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de
1586 distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan
1587 mediado sanciones por las mismas.
1588
- 1589 e.12 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo
1590 normal o pactado
1591
- 1592 e.13 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación
1593 de los locales, material o documentos de los servicios.
1594
- 1595 f) Se considerarán faltas muy graves:
1596
- 1597 f.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones
1598 encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito
1599 doloso.
1600
- 1601 f.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
1602
- 1603 f.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
1604
- 1605 f.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días
1606 al mes.
1607
- 1608 f.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más
1609 días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
1610
- 1611 f.6 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza,
1612 dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado
1613 sanciones por las mismas.
1614
- 1615 f.7 El robo o hurto tanto a la Fundación como a los compañeros de trabajo
1616 o cualquier persona dentro de las dependencias de la Fundación o
1617 fuera de éstas durante el trabajo.
1618
- 1619 f.8 La realización, durante el período de IT, de actividad remunerada o
1620 lucrativa sin expresa autorización de la Fundación.
1621
- 1622 f.9 El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,
1623 discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón
1624 de sexo a las personas que trabajan en la Fundación.
1625
- 1626 g) Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las
1627 faltas, serán las siguientes:
1628
- 1629 g.1 Por faltas leves:

1630

1631

- Amonestación por escrito.

1632

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1633

1634

g.2 Por faltas graves:

1635

1636

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

1637

1638

g.3 Por faltas muy graves:

1639

1640

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.

1641

1642

- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años.

1643

- Despido.

1644

1645

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

1646

1647

1648

1649

1650

i) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y quedando interrumpida la prescripción de la falta por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

1651

1652

1653

1654

1655

1656

1657

1658

TÍTULO XII

1659

Acción sindical

1660

1661

1662

1663

1664

Artículo 61.- Acción sindical

1665

1666

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

1667

1668

1669

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

1670

1671

1672

1673

1674

1675

TÍTULO XIII

1676

1677

1678 **Prevención y solución en materia de acoso, igualdad de oportunidades y**
1679 **otras garantías**

1681
1682 **Artículo 62.- Principios generales y definiciones**
1683

- 1684 1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud
1685 de este derecho, AZTI reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar
1686 que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de
1687 trato.
1688
- 1689 2. Del mismo modo, las Partes reconocen que todas las formas de acoso
1690 constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave
1691 que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen
1692 a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
1693
- 1694 3. Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos, códigos y procesos
1695 establecidos en el presente Título será objeto de medidas disciplinarias y de otras
1696 medidas que se consideren apropiadas. Para ello, la decisión de la Comisión
1697 Paritaria será trasladada a la dirección de AZTI, quien adoptará las medidas
1698 oportunas.
1699

1700 **Artículo 63.- Igualdad de oportunidades**
1701

- 1702 1. Las partes se comprometen a impulsar la igualdad de oportunidades y a acabar
1703 con cualquier tipo de discriminación por razón de orientación o identidad sexual,
1704 estado civil, edad, procedencia o cualquier otra discriminación por razón de
1705 condición social (religión o creencias, ideas políticas, diversidad funcional,
1706 enfermedad, afiliación sindical, idioma, etc.). Esta decisión conlleva el
1707 compromiso de terminar con todo tipo de trabas que impidan que las personas
1708 se encuentren en la misma posición, así como poner en marcha medidas de
1709 acción positiva y medidas dirigidas a corregir las situaciones de discriminación.
1710
- 1711 2. A los efectos previstos en el párrafo anterior, las partes facultan a la comisión
1712 paritaria del convenio para, en su caso, realizar un diagnóstico y proponer un
1713 plan sistematizado para superar y evitar los desequilibrios y las situaciones de
1714 discriminación entre hombres y mujeres que se adviertan. Asimismo, dicha
1715 comisión podrá en su caso proponer la revisión y la concreción de las acciones
1716 de incorporación, selección, contratación y promoción con el fin de evitar
1717 cualquier tipo de discriminación y proponer medidas de acción positiva para
1718 corregir las situaciones de discriminación que eventualmente pudieran
1719 detectarse.
1720

1721 **Artículo 64.- Medidas contra el acoso**
1722

- 1723 1. Las Partes se comprometen expresamente a combatir todas las formas de acoso
1724 que puedan producirse en el centro de trabajo.
1725

- 1726 2. En este sentido, las Partes acuerdan que se facilitará la asistencia y el apoyo
1727 necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda
1728 solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.
1729
- 1730 3. Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución extraoficial
1731 entre las partes directamente implicadas, deberá aplicarse un procedimiento
1732 ante la Comisión Paritaria para garantizar que la cuestión se trate con justicia,
1733 confidencialidad y oportunidad.
1734
- 1735 4. En todo caso, la propuesta planteada en cualquiera de las vías que se establecen
1736 en el presente Título no podrá afectar a derechos de terceras personas, ni su
1737 interposición será obstáculo para la tramitación o resolución de los recursos y
1738 reclamaciones que conforme a la Ley correspondan.
1739
- 1740 5. La iniciación del procedimiento establecido en artículo siguiente, por cualquiera
1741 de sus vías, no interrumpe ni amplía los plazos de reclamaciones y recursos
1742 establecidos en la normativa vigente.
1743
- 1744 6. La expresión "acoso" abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que
1745 pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento,
1746 o bien una intrusión en la vida privada. Incluye los supuestos que se recogen a
1747 continuación, si bien éstos no conforman una lista cerrada:
1748
- 1749 a) Intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más
1750 personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en
1751 conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el
1752 menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona
1753 protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:
1754
- 1755 1) Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una
1756 persona protegida.
1757 2) Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o
1758 profesional.
1759 3) La manipulación de la reputación personal o profesional de una
1760 persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
1761 4) El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de
1762 una persona protegida, o de la fijación de objetivos con plazos poco
1763 razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles.
1764 5) El control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona
1765 protegida.
1766 6) La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y
1767 formación.
1768 7) El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su
1769 puesto de trabajo.
1770
- 1771 b) Acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de
1772 trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se
1773 sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. Puede considerarse

1774 acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar,
 1775 influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona
 1776 protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten
 1777 a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o
 1778 humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida,
 1779 aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el
 1780 empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede
 1781 manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- 1782
- 1783 1) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico
 1784 excesivo e innecesario.
 - 1785 2) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo,
 1786 la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida.
 - 1787 3) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de
 1788 carácter ofensivo.
 - 1789 4) La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad
 1790 sexual.
 - 1791 5) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o
 1792 imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no
 1793 consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
 - 1794 6) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona
 1795 protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
 - 1796 7) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la
 1797 integridad e indemnidad sexual.
- 1798 La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el
 1799 lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los
 1800 viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la
 1801 labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que
 1802 participe AZTI.

1803

1804 c) Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas
 1805 o sindicales. Este se manifiesta en lo siguiente:

- 1806
- 1807 1) Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por
 1808 su pertenencia a una organización política o sindical.
 - 1809 2) Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación
 1810 representativa sindical.
 - 1811 3) La manipulación de la reputación personal o profesional de las
 1812 personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la
 1813 difamación, ridiculización o desacreditación.

1814

1815 **Artículo 63.- Procedimiento en caso de acoso**

- 1816
- 1817 1. El trabajador que se encuentre en alguna situación de acoso dirigirá su queja por
 1818 escrito al Director de su Unidad de Negocio quien, una vez recibida intentará, en
 1819 el plazo de siete días laborables, una solución conciliada entre los implicados.
 - 1820
 - 1821 2. En el supuesto de que el trabajador afectado no quedara conforme con la

1822 propuesta, lo comunicará al Director por escrito y en el plazo de setenta y dos
1823 (72) horas laborables. En este caso, el Director elevará la queja y las actuaciones
1824 a la Comisión Paritaria el mismo día de recibir la disconformidad del afectado.
1825

1826 3. Una vez recibidas las actuaciones por la Comisión Paritaria deberá:

- 1827
- 1828 1) Recabar alegaciones del denunciado en el plazo de noventa y seis
1829 horas laborables.
 - 1830 2) Recibidas las alegaciones, proponer la conciliación entre los afectados
1831 en el término de cinco días laborables.
 - 1832 3) En el supuesto de que no hubiera conciliación, emitirá dictamen en el
1833 plazo máximo de siete días laborables desde la celebración de la
1834 conciliación, con propuesta a la Dirección sobre adopción de medias
1835 que estime oportunas para finalizar el caso.
1836

1837 **Artículo 64.- Despido objetivo por absentismo (artículo 52.d. del Estatuto de los**
1838 **Trabajadores)**

1839

1840 En relación con los despidos objetivos del artículo 52.d) del Estatuto de los
1841 Trabajadores, el porcentaje del 20% de las jornadas hábiles en dos meses
1842 consecutivos se incrementará al 24% y el porcentaje del 25% en cuatro meses
1843 discontinuos dentro de un periodo de 12 meses se incrementará al 27%.

1844

1845 Asimismo, se excluirán del cómputo las incapacidades temporales derivadas de
1846 contingencias comunes y profesionales y las indisposiciones médicas que no
1847 generen situaciones de incapacidad temporal que sean reconocidos por los
1848 profesionales médicos pertinentes. Tampoco computarán las ausencias
1849 debidamente justificadas por motivo de crédito horario sindical, licencias o permisos.

1850

1851

1852 **Artículo 65.- Inaplicación de condiciones del presente convenio durante su**
1853 **vigencia**

1854

1855 La inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, en
1856 las materias y términos previstos en el artículo 82.3 ET, sólo podrá realizarse durante
1857 su vigencia (incluyendo ultraactividad) cuando concorra acuerdo expreso entre las
1858 partes, no pudiendo descolgarse unilateralmente la Empresa, ni en virtud de proceso
1859 arbitral obligatorio no aceptado expresa y previamente por la Empresa y la parte
1860 social.

1861

1862 **Artículo 66.- Garantía frente a Convenios posteriores suscritos en otro centro**
1863 **de trabajo de AZTI**

1864

1865 Cualquier mejora del presente Convenio Colectivo que se acordase en otro centro de
1866 trabajo de AZTI será también aplicable en el centro de trabajo de Derio siempre que
1867 sea aceptada por el Comité de Empresa del centro de trabajo.

1868

1869 **Artículo 67.- Prevalencia convencional**

1870
1871
1872
1873
1874

La firma en cualquier tiempo de un convenio colectivo de empresa en AZTI, determinará automática y definitivamente y sin necesidad de formalidad adicional alguna la pérdida de vigencia del presente Convenio Colectivo.

1875
1876
1877
1878
1879
1880
1881
1882
1883
1884
1885
1886
1887
1888
1889
1890
1891
1892
1893
1894
1895
1896
1897
1898
1899
1900
1901
1902
1903
1904
1905
1906
1907
1908
1909
1910
1911
1912
1913
1914
1915
1916
1917
1918
1919
1920
1921
1922

ANEXO I

Grupos y categorías profesionales a efectos clasificación profesional y de antigüedad

- Grupo I – Investigador principal, Investigador Senior, Investigador.
- Grupo II – Secretaría de Dirección, Jefes de Mantenimiento y Patrón de Barco y Analista y Administrativo Senior.
- Grupo III – Analista y Administrativo, Mecánico Naval.
- Grupo IV – Auxiliar, Muestreador, Observador.
- Las funciones de cada categoría dentro de los grupos las realizaran exclusivamente los asignados en esa categoría.

ANEXO II

Calendario laboral para 2018 – 2021

1. Criterios interpretativos.- Los principios básicos que ilustran la confección del calendario laboral y que sirven para su interpretación, serán los que a continuación se detallan:
- 1.1 Ámbito temporal
El calendario incluirá los días comprendidos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, ambos inclusive.
- 1.2 Trabajo efectivo
La Jornada anual efectiva para todos todo el período de duración del presente Convenio será de 1670 horas.
- Se computará como trabajo efectivo el descanso de 15 minutos establecido en horario de trabajo.
- 1.3 Duración de la jornada
Jornada ordinaria: La jornada de trabajo será de 8 horas de lunes a viernes, salvo las adecuaciones necesarias para las jornadas de trabajo en el mar por campañas o por utilización de barco propio o las jornadas de muestreadores.
- Jornada de verano: Durante el período comprendido entre el mes de junio y el mes de septiembre de cada año, según se ajuste el cómputo de horas anual, se practicará una jornada intensiva de 6,5 horas diarias.
- Viernes y vísperas de festivos: Para la confección del calendario laboral se favorecerá

1923 en la medida de lo posible la reducción de la jornada correspondiente a viernes y
1924 vísperas de festivos fuera de la jornada de verano.

1925
1926 1.4 Horarios de trabajo

1927
1928 En jornada ordinaria:

1929
1930 De mañana: de 8,00 a 13,30 horas, con una flexibilidad de 30 minutos anteriores y
1931 45 minutos posterior al inicio de la jornada. Horario de comida de 13:30 a 14:30.

1932 De tarde: de 14:30, con una flexibilidad de 30 minutos posterior a su inicio, hasta
1933 completar la jornada de trabajo.

1934
1935 Dentro del horario de comida señalado, se acepta expresamente la reducción del
1936 tiempo mínimo para comer a 15 minutos.

1937
1938 Para el exclusivo caso de las personas en situación de reducción de jornada por
1939 guarda legal, se podrá optar, de forma estable durante la situación de guarda legal,
1940 entre la reducción del tiempo mínimo para comer a 15 minutos o realizar una jornada
1941 continua de 8 horas en la época de jornada de invierno (jornada ordinaria). Esta
1942 última circunstancia en ningún caso determinará por sí misma la realización de horas
1943 extraordinarias.

1944
1945 Durante toda la jornada ordinaria se realizará jornada intensiva los viernes de 08:00
1946 a 15:00 horas y la recuperación semanal de la reducción de esta hora se realizará
1947 mediante el incremento de 15 minutos diarios de lunes a jueves en la pausa entre
1948 mañana y tarde.

1949
1950 En cualquier caso, y durante la jornada de invierno, los trabajadores que así lo
1951 deseen podrán realizar de forma estable jornadas de 8 horas de trabajo diario (de
1952 lunes a viernes) sin que tal circunstancia determine en modo alguno la realización de
1953 horas extraordinarias.

1954
1955 En jornada de verano:

1956
1957 De 8,00 a 14,30, con una flexibilidad de 30 minutos anterior y 45 minutos posterior al
1958 inicio de la jornada.

1959
1960 La flexibilidad tomada de mañana o de tarde o en la jornada de verano deberá
1961 completarse a la finalización de la jornada estipulada.

1962
1963 Estas normas generales tendrán las siguientes excepciones en base a la adecuación
1964 de la jornada en cómputo anual a las necesidades derivadas de la organización del
1965 trabajo:

1966
1967 Flexibilidad en las fechas de aplicación de la jornada de verano:

1968
1969 Dado que en la época de verano puede ser coincidente con períodos de máxima
1970 actividad de proyectos o necesidades de servicio, el personal científico o auxiliar que

1971 realice estos trabajos disfrutará de jornada intensiva en otras épocas del año, de
1972 acuerdo con las necesidades de trabajo conformadas por sus responsables,
1973 debiendo notificar la dirección de la Fundación esta necesidad con un mes de
1974 antelación.

1975
1976 Criterios de aplicación al personal en campañas:

1977
1978 Los criterios serán similares o análogos a los anteriores teniendo en cuenta lo que
1979 dispone el artículo 24 del Convenio.

1980
1981 Criterios de aplicación a los muestreadores en puertos:

1982
1983 Dada la especificidad de su trabajo de realización de los muestreos, como por
1984 ejemplo, en los puertos donde operan las flotas, su horario de trabajo y su distribución
1985 serán fijados por el Director de la Unidad de Investigación correspondiente, teniendo
1986 en cuenta los siguientes límites de horas: 1.670 horas anuales, 40 horas semanales
1987 o 9 horas de jornada ordinaria, respetando los días festivos del calendario laboral.

1988
1989 1.5 Control de presencias

1990
1991 Todo el personal deberá fichar en los relojes dispuestos al efecto en los centros, a la
1992 entrada y salida del trabajo en las jornadas de mañana y tarde y cuando se ausente
1993 del centro por cualquier causa.

1994
1995 Asimismo, se habilitarán mecanismos para el control de la presencia de las personas
1996 que se encuentren fuera de los centros, debido a estar embarcados, realizar
1997 muestreos, encontrarse de viaje, etc.

1998
1999 **ANEXO III**

2000
2001 **Complementos de puesto de trabajo**

2002
2003 Concepto: Los complementos al puesto de trabajo son aquellos que percibe el
2004 trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo, que comportan
2005 una conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole
2006 funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el
2007 puesto de trabajo asignado, por lo que no tienen carácter consolidado.

2008
2009 a) Complemento de especial responsabilidad: Este complemento retribuirá a
2010 aquel personal que desempeñe dentro de su categoría profesional,
2011 puestos o trabajos que suponen una especial responsabilidad, ligada al
2012 ejercicio de funciones de mando o destacada cualificación técnica cuando
2013 tales circunstancias no han sido tenidas en cuenta al determinar el nivel
2014 retributivo aplicable. La estimación del valor de este complemento estará
2015 en función de las responsabilidades y categoría en la que se asigne.

2016
2017 b) Complemento de inmersión: El personal de AZTI que con la titulación de
2018 submarinista profesional efectúe trabajos de inmersión incluidos en un

- 2019 proyecto de trabajo, con el conforme de su Director de la Unidad de
 2020 Negocio, percibirá las primas que se fijan en la tabla que se indica a
 2021 continuación, siempre que la misma se realice por encima de las 3 horas.
 2022 Dicho plus se verá incrementado si la inmersión implica sometimiento del
 2023 submarinista a la fase de descompresión.
 2024
- 2025 c) Complemento de navegación en campañas: El personal de AZTI, excepto
 2026 los que estén contratados como observadores, que realice su actividad
 2027 profesional en campañas oceanográficas, percibirá mientras esté
 2028 embarcado una compensación económica reflejada en las tablas por cada
 2029 período superior a 12 horas de navegación.
 2030
- 2031 d) Complemento de disponibilidad horaria: Este complemento retribuye la
 2032 prestación del trabajo del responsable de mantenimiento o quien le
 2033 sustituya, cuando deba adaptar su tiempo de trabajo por avisos nocturnos
 2034 o en días festivos, causados por averías o incidentes de similar
 2035 naturaleza. Ello implicará que el perceptor de dicho plus deberá estar
 2036 localizado y con posibilidad de acceder al centro en un tiempo prudencial.
 2037 Las horas realizadas fuera del horario normal serán compensadas antes
 2038 del mes siguiente a su realización, teniendo en cuenta los criterios
 2039 establecidos en el Título VI y concretamente en los artículos 20 y 23 en
 2040 cuanto a su cómputo. Además, se percibirá el plus contenido en la tabla
 2041 siguiente. La percepción de este complemento será incompatible con la
 2042 percepción por horas extraordinarias.
 2043
- 2044 e) Complemento de despacho y manejo de embarcaciones AZTIMAR BAT
 2045 (o embarcación análoga) y ORTZE (o embarcación análoga): Este
 2046 complemento retribuye la prestación del trabajo del despacho
 2047 administrativo y el manejo de las embarcaciones propiedad de AZTI. El
 2048 complemento anual será único (para una sola persona), y es incompatible
 2049 con los complementos diarios.
 2050
- 2051 Los importes de los complementos son los que se detallan en las siguientes tablas:
 2052
 2053 Tabla de complementos
 2054
 2055

Complementos	2016
Inmersión con descompresión (día)	89,29
Inmersión sin descompresión (día)	52,37
Fin de semana (día)	68,59
Disponibilidad (anual)	2.264,18
Especial Responsabilidad (máximo anual)	4.612,89
Despacho y manejo de embarcaciones (anual)	1.500
Despacho y manejo de AZTIMAR BAT (día)	30,84

Despacho y manejo del B/O Ortze (día)	61,68
---------------------------------------	-------

2056
2057
2058
2059
2060
2061
2062
2063
2064
2065
2066
2067
2068
2069
2070
2071

ANEXO IV

Acceso voluntario a la jubilación

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

En Derio, a 30 de mayo de 2018

POR LA FUNDACIÓN

POR LA PARTE SOCIAL

2072

AZTI Medidas de conciliación y beneficios sociales

Calidad de la vida laboral,
familiar y personal



The background of the page is a blurred photograph of a group of people in a meeting or office setting. The colors are soft and out of focus, with shades of green, blue, and white. A dark brown rectangular box is overlaid on the right side of the page, containing the title and two paragraphs of text.

Medidas de Conciliación y Beneficios Sociales

Tenemos el placer de hacerte llegar esta guía, que de una forma sencilla y visual, recoge todas las medidas de conciliación y beneficios sociales que disfrutamos las personas que trabajamos en AZTI.

AZTI ofrece, en términos de igualdad, una serie de medidas de conciliación, beneficios y ayudas con la finalidad de favorecer la conciliación de intereses profesionales, familiares y personales. Las medidas recogidas en esta guía son de aplicación para todas las personas que forman parte de plantilla de AZTI.

En la siguiente tabla se detalla el gasto medio anual que AZTI destina para a mejorar de forma voluntaria las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, lactancia y otros beneficios sociales que recoge nuestro convenio como los días de libre disposición, seguros de vida y accidentes, etc.

GASTO MEDIO ANUAL EN BENEFICIOS SOCIALES

CONCEPTO	GASTO MEDIO ANUAL
Cobertura 100 % sueldo en bajas laborales desde el primer día	52.000 €
Maternidad: 5 semanas adicionales	51.000 €
Lactancia: cobertura hasta un año	55.000 €
Paternidad	2.300 €
Día libre disposición	80.000 €
Seguros de vida y accidentes	19.500 €
Reconocimiento médico anual	12.000 €
TOTAL	271.800 €

Nº PERSONAS DISFRUTANDO DE OTROS BENEFICIOS SOCIALES

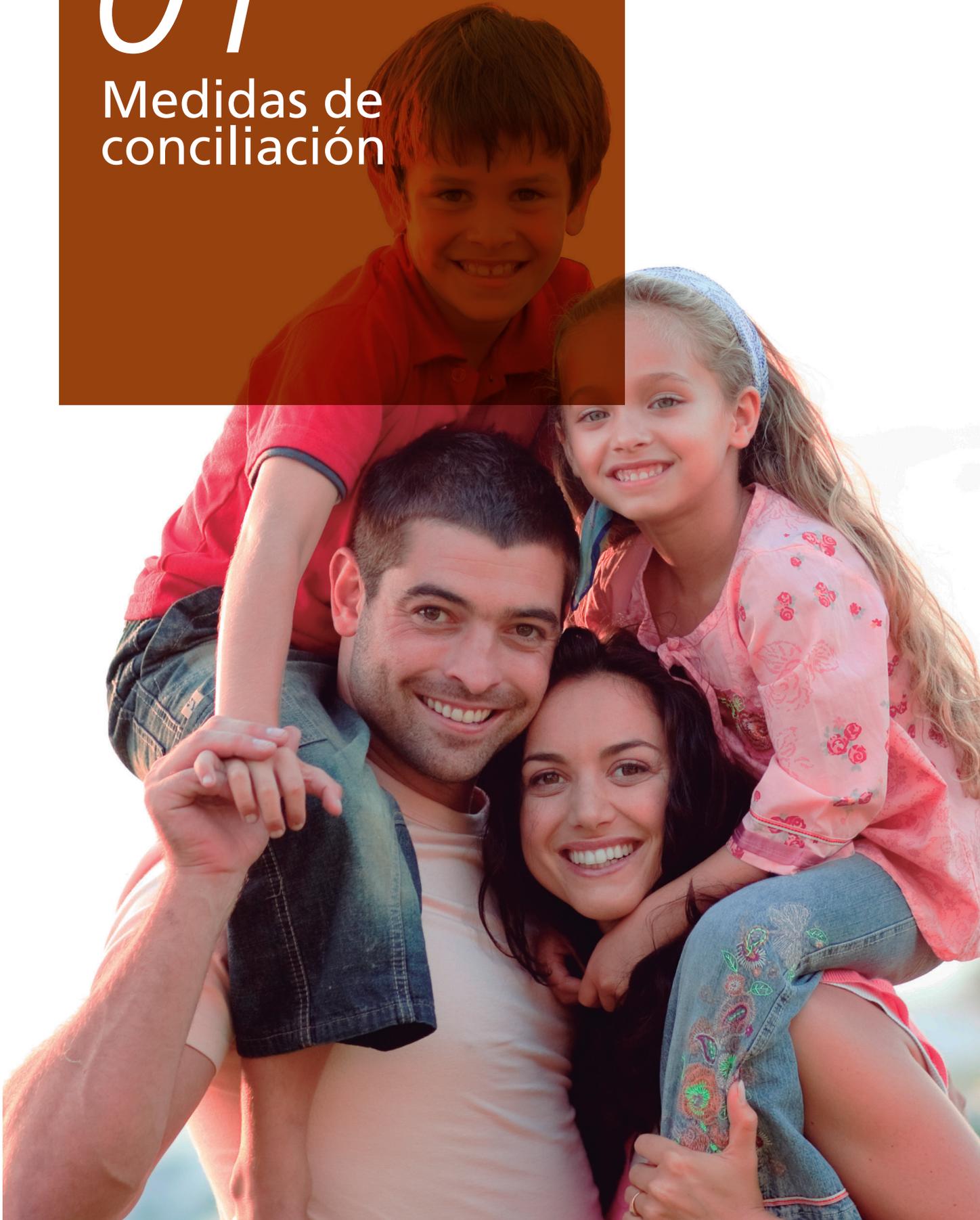
Personas con teletrabajo de larga duración (1 o 2 días semana durante un año)	28
% personas que disfrutaban del teletrabajo (desde 1 o 2 días hasta un mes)	60%
Personas con reducción de jornada	59

Las medias recogidas en este documento, que constituyen una evidente mejora respecto de las condiciones legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, son de aplicación para todas las personas que disponen de un contrato laboral con la Fundación AZTI y suponen una ventaja significativa respecto a la media de los convenios en vigor en el colectivo de centros de investigación de la Red Vasca de Ciencia y Tecnología, así como del resto de organizaciones laborales.

- 01 Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 02 Ayudas y otros beneficios.

01

Medidas de conciliación



01.1

Tiempo y horario de trabajo

- / **Tiempo de trabajo: 1.670 horas** anuales, distribuidas en función del calendario laboral, en las que se computa como trabajo efectivo el descanso de 15 minutos matinal. (El Estatuto de Trabajadores prevé una jornada anual de 1.870 horas).
- / **Horario laboral flexible:**
 - / Entrada de **07:30 a 08:45**.
 - / Salida a partir de **16:05**.
 - / Tiempo mínimo de comida 15'.
 - / Se podrá optar, de forma estable durante la situación de guarda legal, entre la reducción del tiempo mínimo para comer a 15 minutos o realizar una jornada continua de 8 horas en la época de jornada de invierno (jornada ordinaria).
- / **Viernes:** jornada de **7 horas**.
- / **Vísperas de festivos:** se favorecerá en la medida de lo posible la reducción de la jornada, según se ajuste el cómputo de horas anual.
- / **Jornada intensiva de verano: 6,5 horas** diarias en el periodo comprendido entre junio y septiembre, según se ajuste el cómputo de horas anual.

01.2

Teletrabajo

Con el objeto de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, y siempre que el trabajo lo permita, se han establecido mecanismos de incentivación del teletrabajo y la posibilidad de utilizar el centro de trabajo más próximo al lugar de residencia del Trabajador/a. Dos modalidades:

/ **Teletrabajo de larga duración:**

Permite realizar teletrabajo de manera continuada por periodos comprendidos entre 3 y 12 meses.

- / **Teletrabajo temporal:** Permite la realización de tareas puntuales y concretas, dependiendo de las características del puesto del solicitante. Esta modalidad es aplicable en periodos desde un día hasta un máximo de 3 meses. (El Estatuto no prevé regulación alguna al respecto).

01.3

Vacaciones

- / 1 mes natural por cada año completo de relación laboral. A disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, aunque, excepcionalmente y por razones de trabajo, podrán proponerse fechas distintas. (Según Estatuto)

01.4

Licencias

- / **Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente:** El **100% del sueldo hasta 18 meses** con y, una vez superado

01

Medidas de conciliación

este plazo, en el caso de que se solicite reconocimiento por incapacidad permanente, hasta el momento en que se resuelva en primera instancia el expediente de incapacidad. (Estatuto de los Trabajadores, 75%)

- / En caso de accidente de trabajo o **enfermedad profesional**, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. En este caso, **AZTI establece una mejora en la prestación, complementando el subsidio abonado por el INSS o la Mutua (75%) al 100% del salario.**
- / En caso de enfermedad común o de **accidente no laboral, AZTI abona el 100% del salario desde el inicio de la situación de IT** y reconoce una mejora del régimen legal durante los días 1 a 3 de IT, dado que el régimen legal no prevé subsidio alguno para dichos días, y un complemento del 100% del subsidio legalmente establecido a partir del 4ª día de IT. (LGSS en su artículo 173.1 establece el 60% de la base reguladora desde el día 4 hasta el 20 inclusive y el 75% de la base reguladora desde el día 21 en adelante)
- / **Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes: 3 días laborales en el caso de familiares de segundo grado y 5 días naturales si es de primer grado.** Si hubiera que desplazarse más de 150 km del lugar de residencia habitual del Trabajador/a, se ampliará dos días más. (Estatuto prevé de 2 a 4 días según exista desplazamiento)





- / **Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal** (citaciones, carnet de conducir, renovación DNI...): el tiempo necesario para dar respuesta a dicho deber. (Según Estatuto)
- / **Representación sindical o de persona:** en los términos establecidos legalmente. (Según Estatuto)
- / **Traslado o mudanza del domicilio habitual: 2 días naturales** (Estatuto Trabajadores, 1 día).
- / **Días de libre disposición: 2 días al año.**
- / **Matrimonio/pareja de hecho propio: 21 días naturales**, a disfrutar antes o después de la boda, incluyendo dicha fecha en ese período (Estatuto Trabajadores, 15 días).
- / **Matrimonio de descendientes, descendientes o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad: el día de la boda** (3 si la ceremonia tiene lugar a más de 150 km del lugar de residencia del Trabajador/a. (El Estatuto de los Trabajadores no reconoce este permiso).
- / **Paternidad:**
 - / **Nacimiento de hijo: 5 días hábiles**, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al nacimiento del bebé. En caso de problemas del madre o del hijo/a en el parto, o que éste se diera a más de 150 km del lugar de residencia habitual

01

Medidas de conciliación

del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días naturales. (Estatuto de los Trabajadores, 2 días)

Además, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. (Según Estatuto)

/ Maternidad

/ **21 semanas ininterrumpidas** desde el momento del parto. Ampliables en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo (en partos múltiples). La madre puede ceder parte de su suspensión laboral a otro progenitor una vez transcurridos las 6 primeras semanas. (Estatuto de los Trabajadores prevé 16 semanas)

/ **Hora de lactancia: reducción de una hora por lactancia** hasta que el menor tenga 12 meses (ampliable en caso de parto múltiple). Podrá ser sustituida por una acumulación de las horas al final del periodo de descanso maternal. Este derecho, en caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste. (Estatuto de los Trabajadores, 9 meses).

/ Adopción:

/ **21 semanas consecutivas** a fecha del nacimiento o adopción. En caso





de adopción o acogimiento múltiples, 2 semanas más por cada menor a partir del segundo. (Estatuto de los Trabajadores, 16 semanas)

/ Cuidado de menores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales:

/ Derecho a reducción de la jornada entre 1/8 y 1/2 de la jornada hasta 14 años. (Estatuto de los Trabajadores, 12 años)

01.5

Permisos

/ Retribuidos

/ Realización de estudios:

/ Relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado: un máximo de **un curso académico**.

/ No directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado: un día por cada prueba de examen a efectuar. 2 días si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinado.

/ Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico: propias o de hijos menores de 14 años o personas con discapacidad. **Un máximo de cuatro horas**, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

01

Medidas de conciliación

/ **Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical:** de acuerdo con las necesidades.

/ No retribuidos

/ **Asuntos propios:** duración máxima de 3 meses cada 2 años.

/ **Privación de libertad:** se reserva el puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria firme. (Según Estatuto)

01.6

Excedencia

/ **Excedencia Forzosa por designación o elección para cargo público:** derecho a conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de cese. (Según Estatuto)

/ **Excedencia Voluntaria:** de entre 4 meses y 5 años para personas con más de 1 año de antigüedad en la empresa. Sólo se puede solicitar nuevamente cuando hayan pasado 4 años desde la última excedencia. (Según Estatuto)

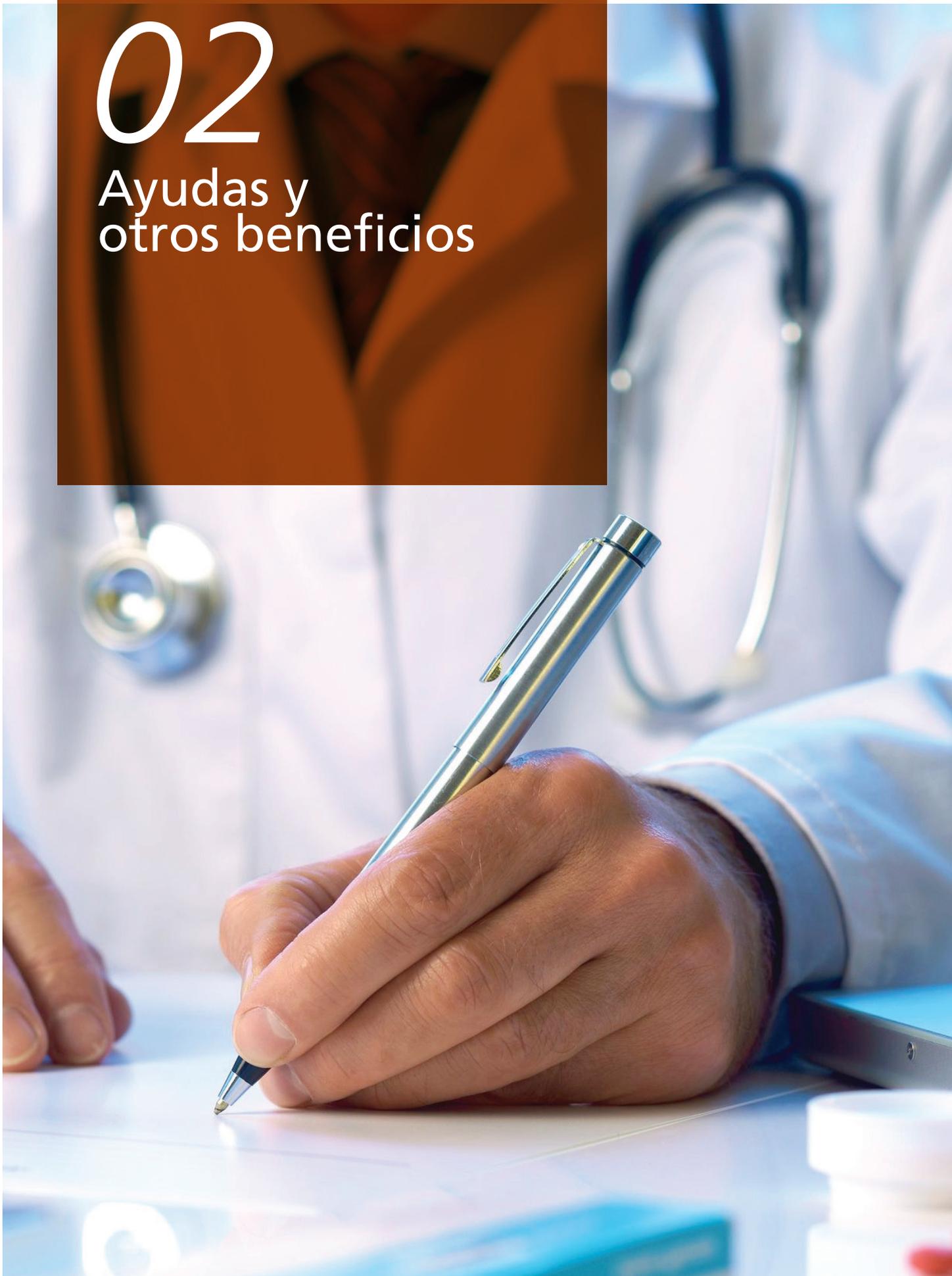
/ **Cuidado de hijos:** Hasta 3 años para atender al cuidado de cada hijo (natural adoptado o en acogimiento), a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (Según Estatuto)





02

Ayudas y otros beneficios



- / **Antigüedad:** Las personas fijas en plantilla reciben un trienio **por cada 3 años de contrato.**
- / **Anticipos:** hasta el 100% del salario líquido mensual del trabajador/a en activo.
- / **Pólizas:**
 - / **Seguro de vida y personales:**
36.000 euros por muerte accidental
24.000 por muerte natural
24.000 por invalidez permanente total.
 - / **Accidentes de coche:** la empresa se hace cargo de **hasta 400 euros de la reparación del coche** propio cuando se utilice en horario laboral y éste no disponga de seguro que cubra dicha reparación. En caso de siniestro total, AZTI concederá un crédito de hasta un 80% sobre precio medio de coche nuevo de 16.000 euros.
 - / **Responsabilidad civil: límite máximo 300.000 euros** de indemnización por siniestro, cuando la cobertura sea necesaria por su actuación u omisión en el ejercicio de su actividad profesional por cuenta de AZTI.
 - / **Pago primera multa.**
 - / **Reconocimientos médicos:** previo al ingreso y ordinario anual (este último de carácter voluntario).
- / **Préstamos de consumo:**
Hasta un **máximo de 6.000 euros** por compra de vivienda o coche.
3.600 euros para los demás casos (considerados de necesidad urgente), sin interés y a devolver en un máximo de 24 meses.
- / **Cursos de idiomas.**
 - / Para aquellas personas que, por necesidades de trabajo necesitarán de cursos de idiomas, estos cursos entran dentro del plan de formación y estarán financiados al 100%. Para el resto, la ayuda será de un máximo de 50% del coste del curso con un límite de 350€ por curso/persona (criterio revisable).
 - / En el caso de que el idioma sea el euskera, y en aras a la euskaldunización y la alfabetización del personal, están previstos la realización de:
 - / Cursos homologados por HABE: se realizan fuera del horario de trabajo pero los gastos de matrícula correrán a cargo de AZTI.
 - / Asistencia a internado o barnetegi: los que asistan podrán hacerlo en calidad de «liberados», sin entorpecer las necesidades propias de los servicios de AZTI.
 - / Desde la propia intranet se han dispuesto aplicaciones informáticas abiertas para la mejora del idioma y que están disponibles, de forma

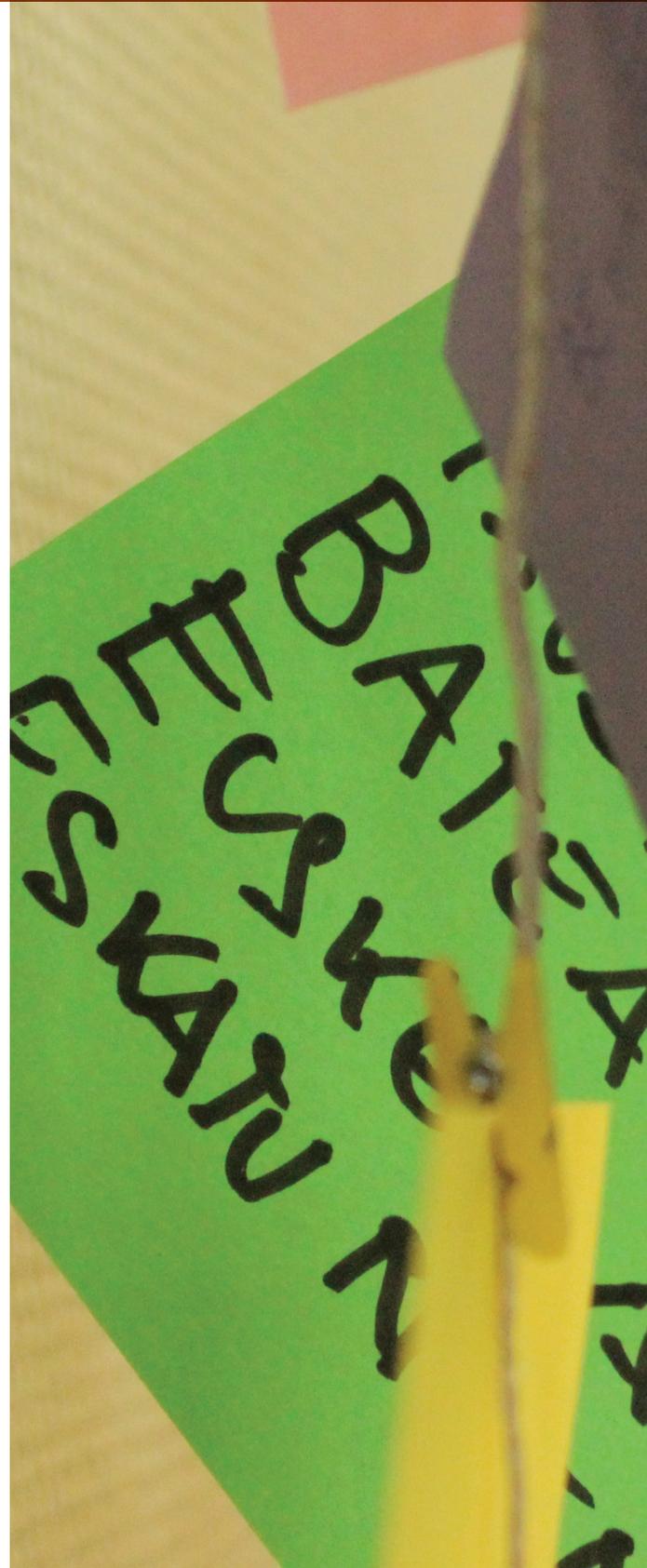
02

Ayudas y otros beneficios

gratuita, para todas las personas de AZTI.

- / **Descuentos colectivos:** Se puede acceder a todos los descuentos colectivos en el K/DP/Ofertras Tecnalia
- / **Atención sanitaria:** Descuento en Igualatorio Médico quirúrgico y Sanitas
- / **Cheque guardería:** vales de guardería EDUCA INFANTIL que se compran detrayéndolos del salario bruto anual.
- / **Viajes:** 10% de descuento en hoteles Barceló, aplicable a todos los hoteles del mundo.
- / **Telefonía:** 15% de descuento sobre las cuotas en los productos comercializados por Vodafone.
- / **Entradas museo Guggenheim:** Acceso a entradas libres para visitar el museo.
- / **Bancos:** Ofertas la Caixa por domiciliación de la nómina.

Para más información: Convenio Colectivo y Organización y Personas.







SEDE CENTRAL

Txatxaramendi Ugarte a z/g
E-48395 Sukarrieta - BIZKAIA (Spain)

-

Parque Tecnológico de Bizkaia
Astondo Bidea, Edificio 609
E-48160 Derio - BIZKAIA (Spain)

-

Herrera Kaia - Portualdea z/g
E-20110 Pasaia - GIPUZKOA (Spain)



T. (+34) 946 574 000 / (+34) 657 799 446



F. (+34) 946 572 555



E-mail: info@azti.es



www.azti.es



AZTI

Lana eta familia uztartzeko neurriak eta gizarte-onurak

Bizitza pertsonalaren,
lanekoaren eta familiakoaren
kalitatea





Lana eta familia uztartzeko neurriak eta gizarte-onurak

Atsegin handiz bidaltzen dizugu gida hau, non jaso ditugun lana eta familia uztartzeko AZTIko langileok dauzkagun neurriak eta bestelako onura sozial batzuk, erraz ulertzeko moduan jaso ere.

Interes profesionalak, familiarrak eta pertsonalak uztartzeko neurriak, onurak eta laguntzak eskaintzen dizkie AZTIk bere langileei, berdintasuna gidari dela. AZTIIn lan egiten duten guztiei aplikatzen zaizkie gida honetako neurriak.

Taula honetan duzue, zehatz adierazita, AZTIk urtean egiten duen borondatez hobetzeko gure batez besteko gastua bere hitzarmenean

jasota dauden zenbait prestazio (aldi baterako ezintasuna, amatasuna, aitatasuna, edoskitzea) eta bestelako onura sozial batzuk (norberak hautatzeko egunak, bizi- eta istripu-aseguruak...).

ONURA SOZIALETAN URTEAN EGITEN DEN BATEZ BESTEKO GASTUA

KONTZEPTUA	URTEKO GASTUA, BATEZ BESTEKOA
Soldataren % 100aren estaldura, lehenbiziko egunetik, laneko bajetan	52.000 €
Amatasuna: 5 aste gehiago	51.000 €
Edoskitzea: urtebetera arteko estaldura	55.000 €
Aitatasuna	2.300 €
Norberak hautatzeko egunak	80.000 €
Bizi- eta istripu-aseguruak	19.500 €
Urteroko azterketa medikoa	12.000 €
GUZTIRA	271.800 €

BESTE ONURA SOZIAL BATZUEK DITUZTENEN KOPURUA

Iraupen luzeko lana dutenak (astean egun bat edo bi, urtebetez)	28
Telelanaz baliatzen diren langileen % (egun bat edo bi, edo, gehienez, hilabete)	60%
Lanaldi murriztua duten langileak	59

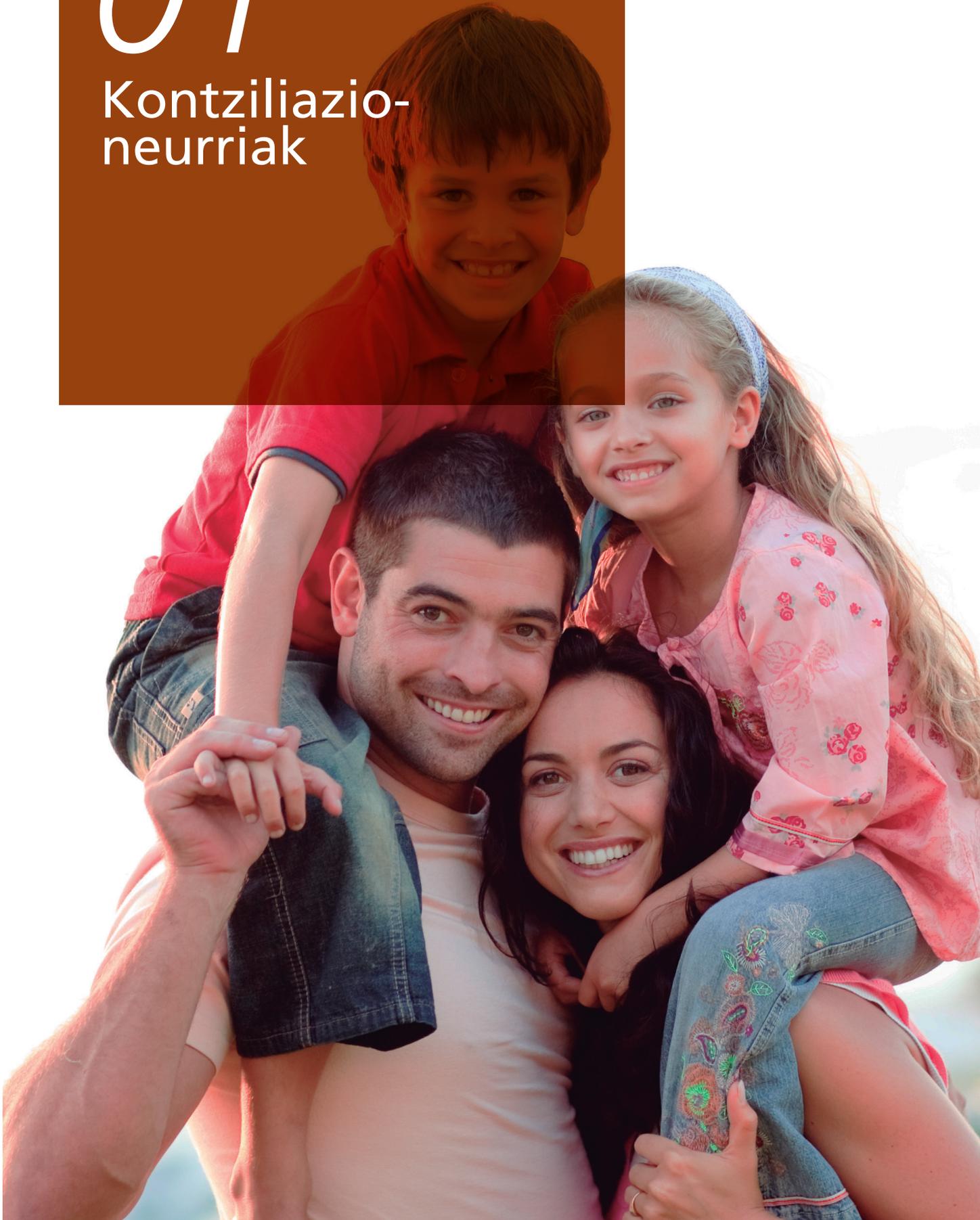
Dokumentu honetan jasotzen diren neurriek Langileen Estatutuan ezarritako lege-baldintzak nabarmen hobetzen dituzte, eta AZTI Fundazioarekin lan-kontratua duten guztiei aplikatzen zaizkie. Zientzia eta teknologiako euskal sareko ikerketa-zentroetan indarrean dauden hitzarmen kolektiboen batezbestekoarekin eta gainerako lan-erakundeenekin alderatuta, abantaila nabarmenak dituzte neurriok.

01 Laneko eta familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak.

02 Laguntzak eta beste onura batzuk.

01

Kontziliazio- neurriak



01.1

Lanorduak eta ordutegia.

/ **Lanorduak.** Urtean, 1.670 ordu, lan-egutegiaren arabera banatuta. Lanordu errealtzat kontatzen da goizeko 15 minutuko atsedena. (Langileen Estatutuak urtean 1870 lanordu aurreikusten ditu).

/ Lan-ordutegi malgua.

/ Sarrera: **7:30etik 8:45era.**

/ Irteera **16:05etatik aurrera.**

/ Bazkaltzeko gutxieneko denbora 15'.

/ Legezko zaintza egoeran dagoen bitartean eta modu egonkorrean, aukeratu ahal izango da bazkaltzeko gutxieneko denbora 15 minutura murriztea edo neguko lanaldian (Lanaldi arrunta) 8 orduko lanaldi jarraitua egitea.

/ Ostiraletan. 7 orduko jardunaldia.

/ **Jai-bezperetan.** Lanaldia murrizten saiatuko gara, ahal den neurrian, urteko ordu-kopuruaren arabera.

/ **Udako lanaldi jarraitua.** Egunean **6,5 ordu**, ekainetik irailera bitartean, urteko ordu-kopuruaren arabera.

01.2

Telelana

Laneko eta familiako bizitza uztartzeko, betiere lanak horretarako aukera ematen badu, telelana sustatzeko mekanismoak ezarri dira, eta langilearen bizilekutik

gertuen dagoen lantokia erabiltzeko aukerak eskaini. Bi modalitate daude:

/ **Iraupen luzeko telelana.** Hiru eta 12 hilabete arteko tarteetan egin daiteke telelana, etenik gabe.

/ **Aldi baterako telelana.** Zeregin jakin batzuk egiteko, eskatzailearen lanpostuaren ezaugarrien arabera betiere. Egun batetik hiru hilabete arteko aldietan aplika daiteke modalitate hori. (Estatutuan ez dago horren inguruko araurik).

01.3

Oporrak

/ Hilabete natural bat lan-harremanaren urtebete bakoitzeko. Ahal izanez gero, ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean egin behar dira, baina, salbuespen gisa eta lan-arrazoiengatik, beste egun batzuk ere proposa daitezke. (Estatutuaren arabera)

01.4

Baimenak

/ **Aldi baterako ezintasuna gaixotasunagatik edo istripuagatik. Soldataren % 100 18 hilabete arte,** eta, behin denbora hori igarotakoan, ezintasun iraunkorra onartzeko eskaera egiten bada, ezintasun-espediterearen lehenengo ebazpenera arte. (Langileen Estatutuak, % 75)

/ **Lan-istripuaren edo gaixotasun profesionalaren kasuan, lanean**

01

Kontziliazio- neurriak

baja ematen den hurrengo egunetik aurrera ordainduko da subsidioa. Hala, **AZTIk prestazioa hobetzen du**, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak edo Mutuak ematen duten subsidioa (% 75) **soldataren % 100 raino osatzen baitu.**

/ Gaixotasun arrunten eta **lanekoak ez diren istripuen** kasuan, **AZTIk soldataren % 100 ordainduko du aldi baterako ezintasun-egoeraren hasieratik**; hala, lege-araudia hobetzen du, lehenengo egunetik hirugarrenera bitartean lege-erregimenak ez baitu inolako diru-laguntzarik aurreikusten egun horietarako eta aldi baterako ezintasun-egoeraren 4. egunetik aurrera legez ezarritako subsidioa % 100eraino osatzen baitu. (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak 173.1 artikulua oinarri arautzailearen % 60 ezartzen du laugarren egunetik 20. egunera arte, hura barne, eta oinarri arautzailearen % 75 21. egunetik aurrera.)

/ **Ahaideen heriotza, istripua, gaixotasun larria eta ospitalizazioa. Hiru lanegun, bigarren mailako ahaideak badira; bost egun natural, lehen mailakoak badira.** Langileak ohiko bizilekutik 150 km baino gehiago desplazatu behar badu, bi egun gehiago izango ditu. (Desplazamendurik egin behar den edo ez, 2-4 egun aurreikusten ditu Estatutuak)

/ **Ezinbesteko betebeharrak publikoak edo pertsonalak betetzea (zitazioak, gidabaimena, NANA berritzea...).**





Betebehar hori egiteko behar den denbora (Estatutuaren arabera).

- / **Ordezkaritza sindikala edo pertsonala.** Legez ezarritako baldintzen arabera. (Estatutuaren arabera).
- / **Ohiko bizilekuz aldatzea. Bi egun natural.** (Langileen Estatutuan, egun bat)
- / **Erabilera libreko egunak urtean: 2.**
- / **Ezkontzea / Izatezko bikote gisara erregistratzea. 21 egun natural,** ezkontza- edo erregistro-eguna ere barne dela, ezkontza aurretik edo ondoren hartzekoak. (Langileen Estatutuan, 15 egun)
- / **Bigarren mailako odolkidetasunera bitarteko ondorengoan edo zehar-ahaideen ezkontza. Ezkontza-eguna** (3, zeremonia langilearen bizilekutik 150 km-tik gora badago). (Langileen Estatutuak ez du eskubide hori aitortzen).
- / **Aitatasuna.**
- / **Semea edo alaba jaiotzea. Bost egun baliiodun,** elkarren segidakoak izan ala ez, haurtxoa jaio eta hurrengo 15 egun naturaletan hartzekoak. Erditzean amak edo haurtxoak arazorik izan badu, edo haurtxoa aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora jaio bada, aitak beste bi egun natural hartzeko eskubidea du, kasu bietan. (Langileen Estatutuan, 2 egun). Gainera, aitak kontratua lau aste jarraituz eteteko eskubidea du, eta haur bat baino gehiago erdituz, adoptatuz

01

Kontziliazio- neurriak

edo etxean hartuz gero, bi egun gehiago har ditzake ume bakoitzagatik, bigarren umetik kontaktzen hasita. (Estatutuaren arabera).

/ Amatasuna

/ 21 aste jarraitu, erditze-umetik hasita. Bi aste luza daiteke ume bakoitzeko, bigarren umetik aurrera (erditze anizkoitzetan). Amak bere lan-etenaldiaren zati bat beste gurasoari eman diezaioke lehenengo sei asteak igarotakoan. (Langileen Estatutuak 16 aste aurreikusten ditu)

/ Bularra emateko ordua. Ordubete murriztu daiteke lan-saioa, umeak 12 hilabete izan arte (erditzea anizkoitza izan bada, gehiago luza daiteke). Horren orde, orduak metatu daitezke, amatasun-atsedenaldiaren amaieran baliatzeko. Edoskitzea artifiziala baldin bada, aita ere balia daiteke eskubide horretaz, aurrez eskatzen eta justifikatzen badu. (Langileen Estatutuan, 9 hilabete)

/ Adopzioa.

/ 21 aste, jarraian, jaiotza- edo adopzio-egunetik aurrera. Haur bat baino gehiago adoptatuz edo etxean hartuz gero, bi aste gehiago adin txikiko bakoitzeko, bigarren umetik kontaktzen hasita. (Langileen Estatutuan, 16 aste)

/ Adingabeak edo desgaitu psikiko, fisiko edo sensorialak zaintzeko.





/ Lanaldia 1/8tik 1/2ra bitartean murrizteko eskubidea, **adin txikikoak 14 urte egin arte.** (Langileen Estatutuan, 12 urte)

01.5

Baimenak

/ **Ordainduak**

/ **Ikasketak.**

/ **Lanpostuarekin edo langilearen eginkizunekin lotura dutenak.** Gehienez, **ikasturte bat.**

/ **Lanpostuarekin edo langilearen eginkizunekin zuzeneko loturarik ez dutenak. Egun bat,** egin behar duen azterketa bakoitzeko. Bi egun, azterketa ikaslearen bizilekutik 150 km-tik gora izango bada.

/ **Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko.** Norbera edo 14 urtetik beherako seme-alabak edo desgaitasunen bat dutenak. **Gehienez lau ordu,** behar bezala egiaztatutako salbuespenetan izan ezik.

/ **Ekitaldi zientifiko, tekniko, profesional eta sindikal kolektiboetara edo elkargo edo erakundeen ekitaldi kolektiboetara joateko baimenak.** Beharren arabera.

01

Kontziliazio- neurriak

/ Ordaindu gabeak

/ **Norberaren eginbeharretarako baimenak.** Gehienez ere hiru hilabete, bi urtetik behin.

/ **Askatasun-gabetzea.** Lanpostua gordetzen da, kondena-epai irmoa ematen ez den bitartean. (Estatutuaren arabera).

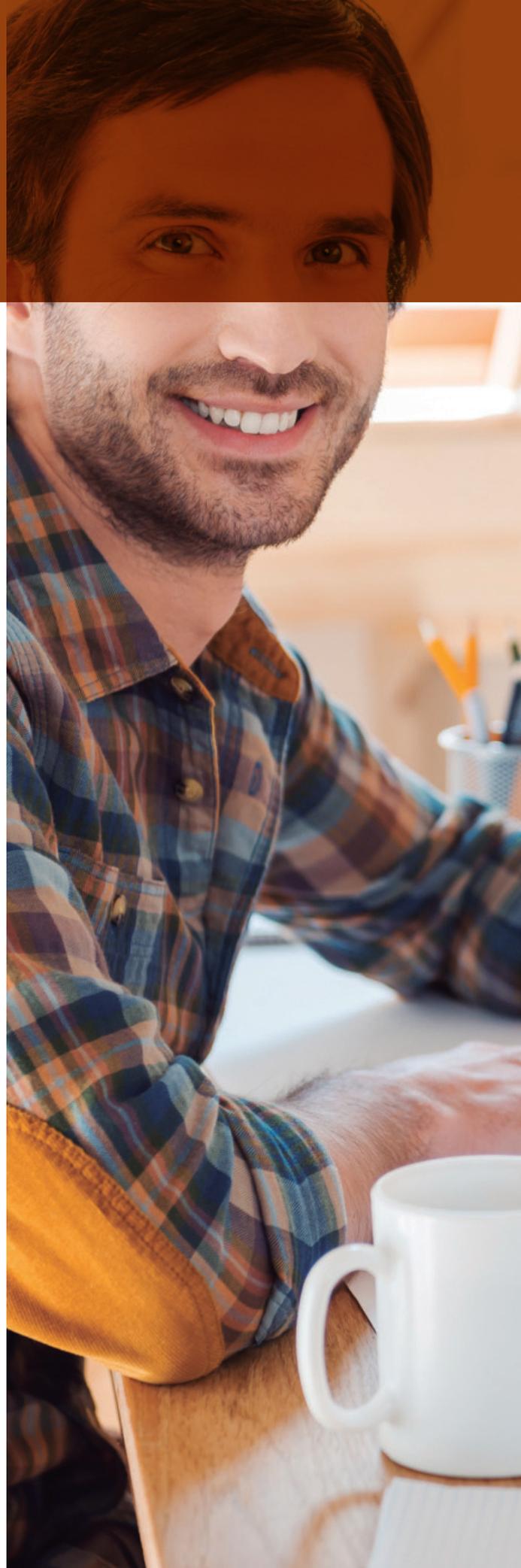
01.6

Eszedentzia

/ **Nahitaezko eszedentzia, kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik.** Lanpostua gordetzeko eta kargu publikoan dagoen bitartean antzintasuna zenbatzen segitzeko eskubidea. Lanpostura itzuli behar da kargua utzi eta hilabeteko epean. (Estatutuaren arabera).

/ **Borondatezko eszedentzia.** Lau hilabetetik bost urtera bitartekoa, enpresan urtebete baino gehiagoko antzintasuna dutenentzat. Berriro eska daiteke, baldin eta azken eszedentziatik lau urte gutxienez igaro badira. (Estatutuaren arabera).

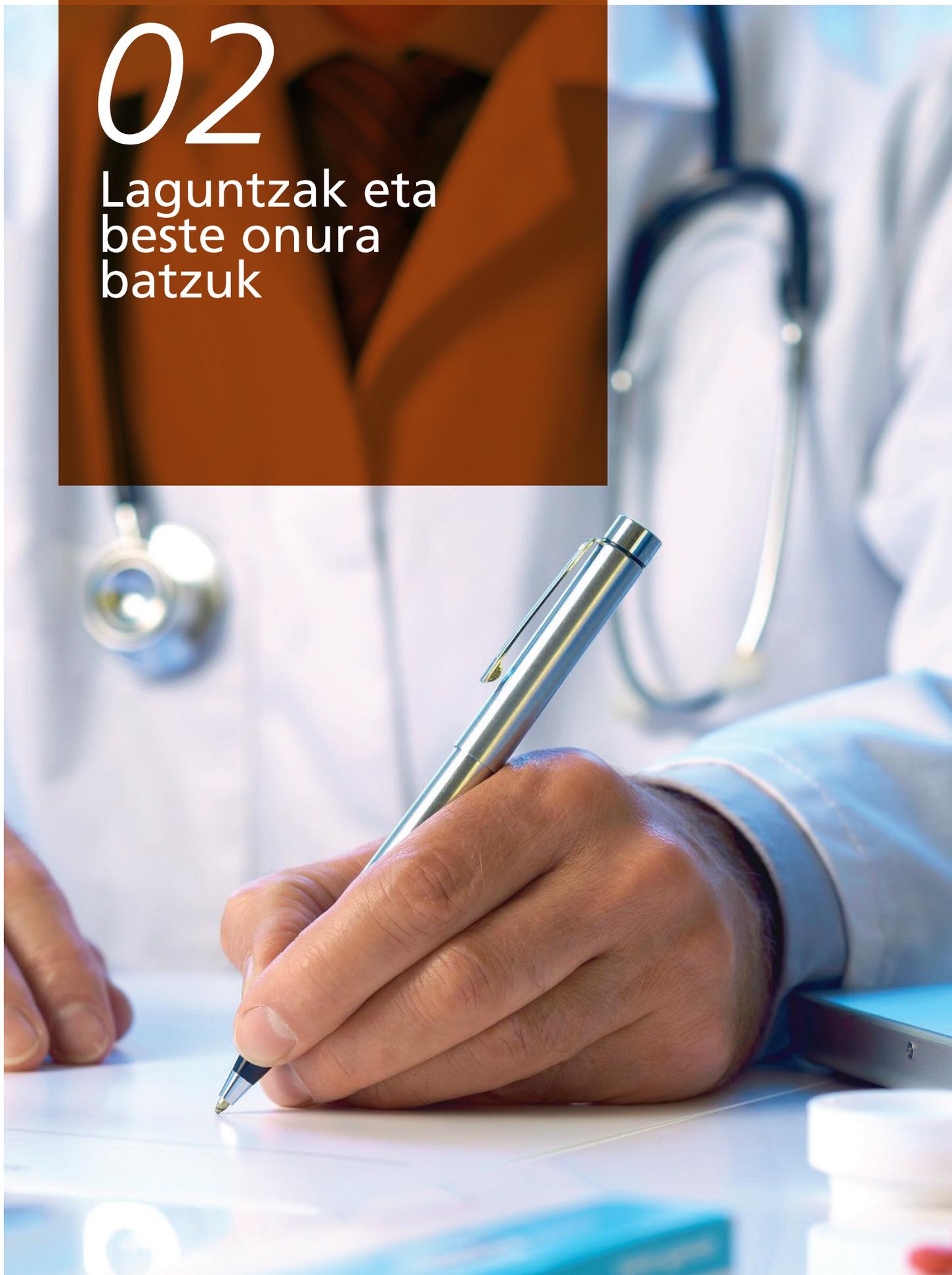
/ **Seme-alabak zaintzeko.** Gehienez ere hiru urte, seme-alaba bakoitza zaintzeko (seme-alaba naturala, adoptatua edo etxean hartua izan), jaiotza-egunetik edo, hala badagokio, ebazpen judizialek edo administratibotik kontatzen hasita. (Estatutuaren arabera).





02

Laguntzak eta beste onura batzuk



- / **Antzintasuna.** Kontratu finkoa duten langileek hiru urteko bat jasotzen dute kontratuaren **hiru urte bakoitzeko**.
- / **Aurrerakinak.** Langile aktiboaren hileko soldata likidoaren **% 100eraino**.
- / **Polizak:**
 - / **Bizi-asegurua eta aseguru pertsonalak.**
36.000 euro heriotza istripu batek eragina bada;
24.000, heriotza naturala bada, eta 24.000 baliaezintasun iraunkor osoa jasaten baldin bada.
 - / **Auto-istripuak.** Norberaren autoa konpontzeko **gastuaren 400 euroko kostua**, gehienez ere, hartzen du bere gain enpresak, baldin eta autoa laneko ordutegian erabili bada eta konponketa hori estaltzen duen asegururik ez badu. Erabateko hondamena gertatuz gero, batez beste 16.000 euroko prezioa duen auto berri baten % 80rainoko kreditua emango du AZTIK.
 - / **Erantzukizun zibila. Gehienez ere 300.000 euroko kalte-ordaina** hondamenagatik, estaldura beharrezkoa baldin bada AZTIren kontura lanean ari zela langileak izan duen jokabideagatik edo haren ez-egiteagatik.
 - / **Lehenengo isunaren ordainketa.**
- / **Azterketa medikoak.** Enpresan lanean hasi aurretik egiten dena eta urteroko ohikoa (azken hori borondatezkoa da). (Estatutuaren arabera).
- / **Kontsumo-maileguak. Gehienez ere 6.000 euro** etxebizitza edo autoa erosteko, eta **3.600 euro gainerako kasuetarako** (premia larrikoak jotzen direnak), interesik gabe eta gehienez ere 24 hilabeteko epean itzultzeko.
- / **Hizkuntza-ikastaroak.**
 - / Lanerako hizkuntza-ikastaroak behar dituztenen kasuan, ikastaro horiek trebakuntza-planean sartuko dira, eta % 100 finantzatuta egongo dira. Gainerakoentzat, diru-laguntza ikastaroaren kostuaren % 50 izango da, gehienez ere —pertsonako eta ikastaroko, 350 € (alda daiteke irizpidea)—.
 - / Hizkuntza hori euskara bada, neurri hauek aurreikusten dira langileak euskalduntzeko eta alfabetatzeko:
 - / HABEk homologatutako ikastaroak: lanorduetatik kanpo egiten dira, baina AZTIk bere gain hartzen ditu matrikula-gastuak.
 - / Barnetegira joateko laguntza: “liberatu” gisa joan daiteke, AZTIren zerbitzuen premiak oztopatu gabe.
 - / Intranetean, berriz, hizkuntzak hobetzeko aplikazio informatiko irekiak daude langile guztientzat,

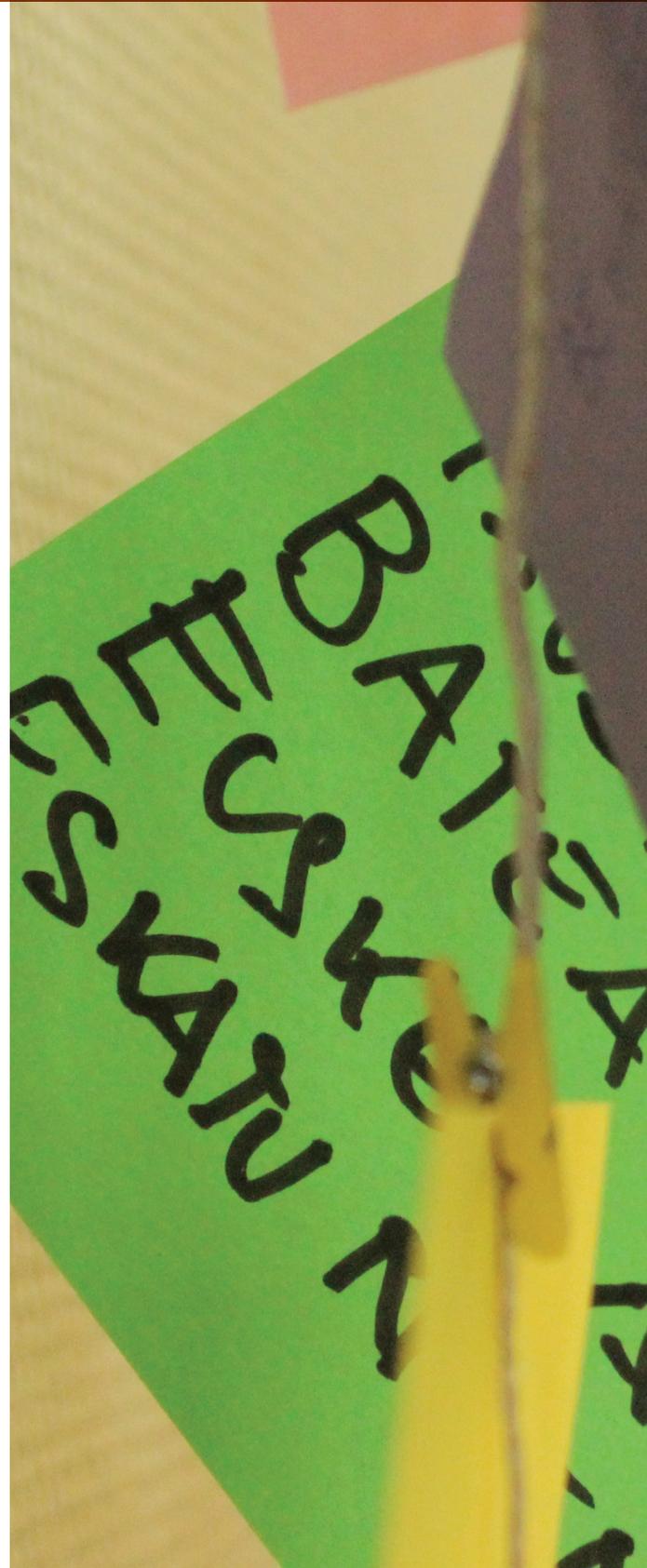
02

Laguntzak eta
beste onura
batzuk

doan. (Horrelakorik ez dago
Estatutuan)

- / **Deskontu kolektiboak.** Ikusi hemen **deskontu kolektibo** guztiak: K/DP/ Ofertas Tecnalía:
- / **Osasun-arreta.** Deskontua Igoalatorio Médico Quirúrgico eta Sanitas-en
- / **Hurtzaindegi-txekeak.** EDUCA INFANTIL hurtzaindegi-/ baleak. Urteko soldata gordinetik kentzen dira.
- / **Bidaiak.** % 10eko deskontua Barceló hoteletan. Kate horretako munduko hotel guztiei aplikatzen zaie deskontua.
- / **Telefonia.** % 15eko deskontua kuotetan Vodafonek merkaturatzen dituen produktuetan.
- / **Guggenheim museorako sarrerak.** Museorako sarrerak, doan.
- / **Bankuak.** La Caixaren eskaintzak, nomina helbideratzeagatik.

Informazio gehiago: Hitzarmen Kolektiboa eta Antolakuntza eta Pertsonak.







SEDE CENTRAL

Txatxaramendi Ugarte a z/g
E-48395 Sukarrieta - BIZKAIA (Spain)

-

Parque Tecnológico de Bizkaia
Astondo Bidea, Edificio 609
E-48160 Derio - BIZKAIA (Spain)

-

Herrera Kaia - Portualdea z/g
E-20110 Pasaia - GIPUZKOA (Spain)



T. (+34) 946 574 000 / (+34) 657 799 446



F. (+34) 946 572 555



E-mail: info@azti.es



www.azti.es



PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO DE TELETRABAJO EN AZTI

1. Origen

El Teletrabajo es una forma de desarrollar la actividad laboral que AZTI ofrece a sus trabajadores, con el fin de facilitar la conciliación, en situaciones puntuales y concretas, entre el ámbito personal y laboral.

El Teletrabajo en AZTI también es entendido como la posibilidad de desarrollar la jornada laboral en un centro de trabajo diferente al que se tiene asignado por contrato.

2. Definición

Posibilidad de que una persona pueda desarrollar su jornada laboral desde su casa o desde otro centro de trabajo de AZTI, realizando tareas que no requieren la presencia física del/la trabajador/a en su puesto físico y que puedan ser realizadas a distancia utilizando TICS.

3. Alcance

Podrán acogerse todas las personas que mantengan **relación laboral con AZTI** (Independientemente de su antigüedad o tipo de contrato) siempre que se den las circunstancias definidas en los criterios y cuyas actividades laborales puedan ser ejercidas **fuera de su lugar habitual de trabajo**.

Las tareas que más fácilmente se adaptan al teletrabajo son:

- Tareas basadas en el manejo de información escrita y datos, centrada en su análisis y obtención de resultados y/o informes no sujetos a “especial” confidencialidad (personas, nóminas,...). Tareas como redacción de ofertas, memorias, informes de resultados: intermedios o finales, publicaciones, presentaciones,... y otras de similar naturaleza.
- Las que resultan fáciles de gestionar por hitos y entregables.
- Las que requieren bajo nivel de interacción-comunicación y/o de trabajo en equipo.
- En las que predomine el trabajo intelectual, que se puedan realizar de manera individual.
- Las que su desempeño habitual no se encuentre ligado a trabajo en laboratorios o plantas piloto.

4. Alternativas de teletrabajo

Teletrabajo de larga duración: Permite realizar teletrabajo de manera continuada por periodos comprendidos entre 3 y 12 meses.

Esta tipología de teletrabajo está orientada a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional en situaciones puntuales y concretas, estas son:

1. Incapacidad y/o dependencia reconocida personal o familiar hasta 1º grado (la dependencia señalada es la derivada expresamente de la propia Ley de Dependencia).
2. Desplazamientos larga distancia: recorrido mínimo de 70 kms por trayecto entre vivienda habitual y centro de trabajo asignado por contrato.

Además, con carácter excepcional, se considerará:

- Facilitar el teletrabajo en un centro próximo al domicilio particular en lugar de en el centro asignado por contrato.
- Aún no cumpliendo los requisitos anteriores, se estudiarán las solicitudes de teletrabajo de larga duración en el caso de reducciones de jornada por guarda legal.

Para la aprobación de las solicitudes se tendrá en cuenta:

- Primaran las solicitudes de larga duración en base al criterio nº 1 y 2.
- Se primará el teletrabajo en un centro de trabajo frente al domicilio particular.
- En el caso de teletrabajo en un centro de trabajo, será requisito imprescindible que la estructura del centro solicitado pueda asumir la solicitud de teletrabajo.

La aprobación y renovación del teletrabajo de larga duración será autorizada por el CDG, previo visto bueno del coordinador y Director/a de la Une o área corporativa.

Dicha modalidad de teletrabajo podrá ser prorrogada, por el CDG, por periodos no superiores a un año. Para solicitar la prórroga se realizará una nueva solicitud de “teletrabajo de larga duración”, solicitud que volverá a estar sujeta a los criterios de aprobación anteriormente descritos.

Teletrabajo temporal: Permite la realización de tareas **puntuales y concretas***, dependiendo de las características del puesto del solicitante. Esta modalidad es aplicable en períodos desde un día hasta un máximo de 3 meses.

*Tareas que están fuera del trabajo ordinario de un puesto de trabajo.
Tareas que requieran especial concentración y dedicación.

Tipologías de teletrabajo temporal

-Teletrabajo de 1 mes a 3 meses. Su solicitud deberá ser realizada con un mínimo de 15 días de antelación. Su aprobación será autorizada por el/la coordinador/a y Director/a de la Une o área corporativa. No se podrá acumular mas de un periodo de teletrabajo en la modalidad **1 mes - 3 meses** en un periodo de 6 meses.

-Teletrabajo de 3 días a 1 mes. Su solicitud deberá ser realizada con un mínimo de 5 días de antelación. Se requiere el visto bueno del Coordinador e informar al Director/a de la Une o área corporativa. No se podrá acumular mas de un periodo de teletrabajo de **3 días - 1 mes** en un periodo de 2 meses.

-Teletrabajo de 1-2 días. Su solicitud deberá ser realizada con un mínimo de 1 día de antelación. Se requiere el visto bueno del Coordinador. No se podrá acumular mas de un periodo de teletrabajo de **1 - 2 días** en un periodo de 15 días.

Tanto para el teletrabajo de larga duración como para el temporal, en caso de que la renovación no se lleve a cabo, se volverá a la situación habitual de trabajo de forma inmediata. Además, el teletrabajo podrá ser rescindido por la organización previa notificación por escrito a la persona.

5. Criterios

Con el fin de garantizar el equilibrio entre el trabajo presencial y a distancia se deberán mantener los siguientes criterios en ambas modalidades de teletrabajo:

- La persona **no podrá realizar teletrabajo mas del 40% del tiempo de trabajo total semanal** (es decir, un máximo de 2 días a la semana).
- Es obligada la asistencia a las reuniones de área, convocatorias por parte de la Unidad, reuniones de proyecto y toda aquella tarea que requiera un trabajo presencial.

- Caso de no poder disfrutar de uno o los dos días de teletrabajo en un momento dado, esto **no implica el traslado de los mismos** a la semana posterior.
- El **periodo de coincidencia** en el que el teletrabajador/a deberá estar disponible (skype, teléfono, e-mail,...) será el regulado por convenio colectivo.
- Se organizará por bloques o grupos de personas, garantizando:
 - La presencia continua de investigadores del área en las instalaciones de AZTI para garantizar el mantenimiento del servicio a los clientes.
 - La presencia de todos los investigadores del área como mínimo 2 días a la semana en las instalaciones de AZTI.
- Cabrá la posibilidad de que en ocasiones los días de teletrabajo deban moverse en función de las necesidades o circunstancias de cada momento, lo cual será determinado por AZTI.

6. Obligaciones del/la teletrabajador/a:

- **Estar localizable** (email, skype, teléfono,...) durante el horario laboral fijado por convenio.
- **Estar siempre disponible** para el responsable, compañeros, clientes, etc. y para cualquier cosa que se le requiera desde la organización.
- **Reportar la ausencia a través de Intranet** indicando el horario laboral que va a realizar.
- **Reportar** periódicamente (en base a la unidad de seguimientos de los proyectos) los avances de su trabajo a su responsable directo, así como programar reuniones periódicas con su responsable y compañeros con el objetivo de no perder el sentido de pertenencia al colectivo de AZTI.
- **Gestionar confidencialmente la información.**
- Informar en el menor tiempo posible a AZTI sobre cualquier **alteración o inconveniente** que se pueda producir durante el desarrollo del teletrabajo.
- Realizar **copia de seguridad** cada dos semanas en el centro base.

7. Proceso de solicitud y resolución

La persona solicitante deberá cursar una petición formal de acuerdo a la plantilla estándar para tal fin disponible en la Intranet, que hará llegar al Coordinador del Área correspondiente. En ella deberá completar la información que se le solicita, a modo de ejemplo: el **objeto de la solicitud, justificación de la misma, la duración estimada, los días de la semana solicitados, los recursos que se necesitarán** para la realización del teletrabajo, así como cualquier información adicional (**observaciones**) a tener en cuenta que crea el solicitante que complementa lo anterior.

Teletrabajo temporal

El Coordinador, con la solicitud debidamente cumplimentada, y tras consultar con los responsables de proyectos en los que la persona desarrolla tareas, realizará una primera valoración que remitirá al Director/a de la Une o área corporativa para su información.

Si la solicitud es de:

- **Duración inferior a un mes**, el Coordinador dará la aprobación final a la solicitud informando al Director/a de la Une o área corporativa.
- Si la solicitud de duración del teletrabajo está **entre 1 y 3 meses**, el Director/a de la Une o área corporativa dará la aprobación o denegación final a la solicitud.

La resolución de la misma se realizará:

- Para el teletrabajo comprendido **entre 1 y 3 meses**, en un periodo máximo de 2 semanas.
- Para el teletrabajo comprendido **entre 3 días y un mes**, en el plazo máximo de 5 días.
- Para el teletrabajo **inferior a 2 días** de duración, en el plazo máximo de 1 día.

Será el Coordinador quien comunique al interesado/a la decisión, indicando en aquellas peticiones que hayan sido aprobadas o denegadas, los motivos para ello.

Teletrabajo de larga duración

Una vez realizada la solicitud inicial y junto a la valoración de la solicitud por parte del Director/a de la Une o área corporativa, y Coordinador. Dicha solicitud será remitida al CDG para su aprobación.

Para evaluar la viabilidad de las peticiones se mantendrán los siguientes criterios.

- **Tipo de trabajo.**
- **Autonomía y responsabilidad** de la persona.
- **Interacción con otras personas:** internas/externas.
- **Idoneidad de la utilización del teletrabajo** en relación a las tareas que desempeña.
- **Razones de la solicitud** del teletrabajo.
- **Lugar de residencia del solicitante.**
- **Situación de dependencia reconocida (hasta primer grado).**
- **Distancia del domicilio del solicitante al centro de trabajo.**
- **Necesidad de herramientas especiales.**

Tras el acuerdo del CDG, se le comunicará al interesado/a la decisión, indicando en aquellas peticiones que hayan sido denegadas los motivos para ello.

El CDG responderá en un plazo máximo de un mes a cada una de las solicitudes.

Tras una aprobación bajo cualquiera de las modalidades de teletrabajo, se deberá informar a cada una de las recepciones de los 3 centros sobre la nueva situación de esta persona y la forma de contactar con ella (número de contacto telefónico para desviar las llamadas que se reciban). Además, las recepciones serán las encargadas de poner en contacto de la forma más sencilla y rápida a las personas con l@s Teletrabajadores/as.

8. Seguimiento

El Coordinador realizará el seguimiento, rendimiento y consecución de los objetivos por la persona que realiza el teletrabajo. En caso de que el Coordinador, consultando con los responsables de los proyectos en los que participa la persona, detecte problemas o dudas justificadas sobre el trabajo desempeñado en los periodos de teletrabajo a través de los seguimientos del mismo, la situación de teletrabajo se podrá dar por finalizada en ese momento.

9. Requisitos necesarios para el desarrollo del teletrabajo

Seguridad y salud.

Se adjunta un manual de consejos prácticos para el desarrollo del teletrabajo desde casa.

Buenas prácticas de Teletrabajo.

Se adjunta un manual de consejos prácticos para el desarrollo del teletrabajo desde casa.

Requisitos mínimos de comunicación.

Independientemente de la modalidad de teletrabajo elegida, los requisitos mínimos necesarios para su ejecución serán:

- **Conexión a Internet.** La persona a realizar teletrabajo ya debe contar en casa con la conexión a Internet.
- **PC.**
- **Telefonía:** Móvil de empresa o teléfono de contacto. También se podrá utilizar las llamadas a través de Internet (Skype).
- **Conexión VPN.**
- Otros **software de comunicación y reuniones**, los mismos que se utilizan habitualmente en AZTI.
- Ubicación física concreta, para la modalidad de teletrabajo en otro centro de trabajo.