

# **MODELO DE CONVENIO COLECTIVO**

## **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO RURAL ZABAIA**



**Zabaia**

Aiara Haraneko Landa  
Garapenerako Elkartea  
Asociación de Desarrollo  
Rural del Valle de Ayala

-Marzo de 2019 -

## **TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 1.-Jornada de trabajo habitual**

La jornada laboral habitual del personal laboral de la Asociación de desarrollo Rural Zabaia (en adelante Zabaia) será como máximo de 1.592 horas que se trabajarán a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes

El horario de trabajo diario habitual será de 8 a 15 horas por la mañana.

#### **Artículo 2.- Calendario laboral y descanso semanal**

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en Zabaia en Junta Directiva celebrada durante el primer trimestre del año.
2. Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco, para el territorio de Álava y para el municipio de Ayala, sede de esta Asociación, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita por parte de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.
3. Los sábados y los domingos y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores. El disfrute de las fiestas oficiales que coincidan con sábado o domingo se trasladará al lunes siguiente.

#### **Artículo 3.-Trabajo efectivo**

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

#### **Artículo 4.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible**

1. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la Asociación un margen de tolerancia de

media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con los trabajadores, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.
3. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Asociación, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

## **Capítulo II. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO**

### **Artículo 5- Duración**

1. El personal laboral en activo tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticuatro días laborables de duración contados de lunes a viernes o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.
2. Para los que no alcancen el año en activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

### **Artículo 6.- Supuesto excepcional de compensación vacacional**

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal laboral (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.
2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.
3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del trabajador sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a sus derechohabientes.

### Capítulo III. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 7.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual

En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad y de un ofrecer un buen servicio por parte de esta Asociación, las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso.

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

- a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.
- b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

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

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

En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 60 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

#### Artículo 8.- Licencias

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

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por maternidad y lactancia.
- c) Por el acogimiento o adopción de hijos.
- d) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- e) Por paternidad.
- f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g) Por deberes inexcusables de carácter público o personal
- h) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- i) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- j) Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- k) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- l) Por asuntos particulares.

#### Artículo 9.- Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

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

#### **Artículo 10.- Parejas de hecho**

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

#### **Artículo 11.- Incompatibilidad entre permisos y licencias**

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

#### **Artículo 12.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos**

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

#### **Artículo 13.- Asistencia y justificación de ausencias**

1. El personal laboral que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.
2. En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el “comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal”.
3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición, si éste fuera laborable; si no lo fuera, durante el primer día hábil.
4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

#### **Artículo 14.- Licencias por enfermedad o accidente**

1. Enfermedad Común:
  - a) El personal laboral, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria

correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Asociación hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas

- b) Dichas Licencias podrán ser controladas por la Asociación en la forma que se estime oportuna.
  - c) En caso de baja por enfermedad común los empleados percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones hasta la finalización del período de baja sin perjuicio de los auxilios económicos complementados ya existentes o que puedan pactarse.
  - d) Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el deberá cumplir los siguientes requisitos:
    - 1) Que se complemente por el propio trabajador o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Convenio.
    - 2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos de la Asociación estimen convenientes realizar.
    - 3) Que, en ningún caso, el trabajador se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
    - 4) Que, en ningún caso, el trabajador prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
  - d) Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en el Art. 32 .
  - e) A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.
  - f) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
2. En caso de baja por Enfermedad profesional o Accidente Laboral, la Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios

hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por

12.

#### **Artículo 15.- Licencia por paternidad.**

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán los siguientes permisos, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sera de 4 semanas.
2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o cuando se produzca a más de 150 km del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

#### **Artículo 16.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar**

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, y hermanos, y de 2 días hábiles en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.
2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, abuelos, nietos y hermanos.
3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de 3 días hábiles.
4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), se concederán permisos de dos días hábiles.
5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del trabajador, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.
6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.
7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

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

#### **Artículo 17.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho**

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.
3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.
4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado.

#### **Artículo 18.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.**

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:
  - a) Expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.
  - b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.
3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.



## **Artículo 19.- Licencia por maternidad y lactancia**

1. Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
2. La empleada, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora bien al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.
4. La empleada podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la funcionaria, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.
5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones
6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria, el empleado deberá preavisar a la Asociación con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

## **Artículo 20.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto**

1. En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrán exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.
4. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las empleadas tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.
- 4 BIS. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.
5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.
6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.
7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la Asociación complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.
8. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Asociación.

**Artículo 21.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento.**

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el empleado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.
3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.
- 4.- Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Asociación.

**Artículo 22.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos**

1. El personal empleado que por guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna esta

reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.
3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la Asociación con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el empleado o empleada, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.
5. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado; no obstante si dos o más empleados de la misma Asociación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Asociación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

#### **Artículo 23.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado**

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

#### **Artículo 24.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública desempeñada.**

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

#### **Artículo 25.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual**

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

#### **Artículo 26.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico**

1. El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.
2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.
3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.
4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

#### **Artículo 27.- Días de licencia por asuntos particulares.**

Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de seis días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos días con carácter recuperable

1. El empleado podrá fraccionar hasta dos de las jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.
2. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.
3. Los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **Artículo 28. Permiso no retribuido por asuntos propios**

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.
2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.
3. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados en cursos selectivos. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

### **Artículo 29.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical**

1. Podrán concederse permisos a los empleados por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la Asociación el empleado asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.
3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

## **Capítulo IV. RÉGIMEN GENERAL**

### **Artículo 30.- Retribuciones. Ámbito de aplicación**

La remuneración del personal laboral será la acordada con la Junta Directiva de la asociación.

### **Artículo 31.- Ordenación del pago**

La ordenación del pago de las retribuciones del personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

### **Artículo 32.- Conceptos Retributivos**

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal de la Asociación son los siguientes: Básicas y Complementarias:

- a) El sueldo.
- b) Trienios.
- e) Las pagas extraordinarias.
- f) El complemento de productividad.
- g) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

### **Artículo 33.- Antigüedad**

1. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados.
2. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor fijado entre trabajadores y trabajadoras y Junta directiva de acuerdo a la tabla del anexo 1.

### **Artículo 34.- Las Pagas Extraordinarias**

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

### **Artículo 35.- Complemento de Productividad**

El concepto, regulación y estructura y cuantía del complemento de Productividad se determinará por la Junta previa negociación con los y las trabajadoras.

### **Artículo 36.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarias**

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

- a) Compensación de las horas extraordinarias y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.
- b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

### **Artículo 37.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual**

1. La compensación por la realización de horas extraordinarias se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75%.
  - b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100%.
2. No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de Disponibilidad Absoluta o jornada ampliada con Disponibilidad Absoluta.

4. Las cantidades a devengar por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

## **Capítulo V. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO**

### **Artículo 38.- Adecuación del Sistema retributivo**

El sistema retributivo del personal de la Asociación, una vez entrado en vigor el presente Convenio Colectivo, será el determinado por la Junta directiva vigente, y que se recogerá en acta de la Junta.

## **Capítulo VI - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS**

### **Artículo 39.- Incrementos retributivos**

Las retribuciones del personal de la Asociación se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías del I.P.C. estatal del año más el 1%.

## **Capítulo VII. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES**

### **Artículo 40.- Seguro de vida e Incapacidad**

1. La Asociación mantendrá, a su cargo, para todo el personal, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 44.000 €. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la Asociación.
2. La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando el empleado o empleada cause baja en la Asociación.

### **Artículo 41.- Seguro de responsabilidad civil**

1. La Asociación mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal empleado que por el desempeño de sus funciones para su Asociación y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.
2. En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 €. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la Asociación.
3. En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Asociación para colectivos concretos o a personas determinadas, coberturas mayores ya existentes que la establecida en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del costo de las citadas mayores coberturas.



## **Capítulo VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 42.- Seguridad y salud laboral**

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

### **Artículo 43.- Vigilancia de la salud**

1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:
  - a) El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.
  - b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados que lo está desempeñando.
  - c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.
2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

La Asociación concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico

## **Capítulo IX. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL**

### **Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **Artículo 44.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad**

1. La Asociación integrará el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborará a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas y deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación

## **Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Artículo 45.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral**

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

## **Cap X. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL LABORAL DE LA ASOCIACION.**

### **Artículo 46.- Cuestiones Generales**

1. La Asociación garantizará la utilización de las lenguas oficiales tanto en sus relaciones internas como externas.
  
2. A estos efectos la Asociación se compromete a favorecer el conocimiento y uso del Euskara por parte de los empleados de la misma.

### **Artículo 47.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral**

En el caso de la realización voluntaria de cursos de Euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

re

### ANEXO 1

De acuerdo con el artículo 85.2 se incorpora como Anexo a este Acuerdo, a meros efectos orientativos, la siguiente tabla:

	AÑO 2008 IMPORTE MENSUAL			
Ley 30/84	Ley 7/2007	Trienio	CPT-Antigüedad	Suma
Grupo A	Subgrupo A1	43,63 €	13,85 €	57,48 €
Grupo B	Subgrupo A2	34,92 €	11,61 €	46,53 €
Grupo C	Subgrupo C1	26,22 €	15,51 €	41,73 €
Grupo D	Subgrupo C2	17,52 €	15,99 €	33,51 €
Grupo E	Agrup. profesionales	13,15 €	16,42 €	297 €