



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Zugaztel M.P., S.A. (código de convenio 48102192012020).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

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

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 8 de julio de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO DE ZUGAZTEL M.P., S.A., PARA 2020****I. Disposiciones generales**

- Artículo 1. — Objeto.
- Artículo 2. — Vigencia y prórroga.
- Artículo 3. — Publicidad.
- Artículo 4. — Ámbito personal.
- Artículo 5. — Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6. — Respeto a las mejoras adquiridas.
- Artículo 7. — Aplicación favorable.

II. Los contratos de trabajo, acceso y medidas de conciliación

- Artículo 8. — El contrato de trabajo.
- Artículo 9. — Provisión de vacantes y anuncio de convocatoria.
- Artículo 10. — Promoción o ascensos.
- Artículo 11. — Excedencias.
- Artículo 12. — Reducción de la jornada.
- Artículo 13. — Dimisión del trabajador/a.
- Artículo 14. — Jubilación.
- Artículo 15. - Otras medidas de ámbito laboral.

III. Tiempo de trabajo

- Artículo 16. — Jornada laboral.
- Artículo 17. — Vacaciones.
- Artículo 18. — Licencias, permisos y suspens. de contrato.
- Artículo 19. — Servicios extraordinarios.

IV. Remuneraciones

- Artículo 20. — Grupo profesional.
- Artículo 21. — Tablas salariales.
- Artículo 22. — Antigüedad.
- Artículo 23. — Complemento por diferencia de retribución por turnicidad.
- Artículo 24. — Pagas extraordinarias.
- Artículo 25. — Dietas y desplazamientos.
- Artículo 26. — Elkarkidetzta.

V. Ayudas sociales

- Artículo 27. — Ayudas a la formación.
- Artículo 28. — Seguro de vida.
- Artículo 29. — Anticipos y ayudas.
- Artículo 30. — Reconocimiento médico.

VI. Infracciones y faltas

- Artículo 31. — Faltas y sanciones.

VII. Derechos de representación de los trabajadores

- Artículo 32. — Dchos. de reunión y libre sindicación.
- Artículo 33. — Representantes de los trabajadores y sus competencias.
- Artículo 34. — Garantías.
- Artículo 35. — Derechos sindicales.

**VIII. Comités de seguimiento**

Artículo 36.—Comité paritario de vigilancia e interpretación.

IX. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos

Artículo 37.—Mantenimiento y mejora de los servicios públicos.

Disposiciones Adicionales

1. Formación.
2. Promoción y carrera profesional.
3. Igualdad.
4. Derechos ciudadanos.
5. Salud y protección de riesgos laborales.
6. Absentismo laboral.
7. Euskera.
8. Otras cuestiones.

Anexo I

Tabla salarial año 2020.

Anexo II

Descripción de puestos.

Anexo III

Tabla grupos antigüedad año 2020.

Anexo IV

Ayudas.

**CONVENIO COLECTIVO DE ZUGAZTEL M.P., S.A., AÑO 2020****I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— Objeto**

El presente convenio regula las relaciones entre la Empresa Zugaztel M.P., S.A. (en adelante Zugaztel), y su personal, y se aplicará de conformidad con el artículo 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en su caso.

Artículo 2.— Vigencia y prórroga

1. La duración del presente Convenio alcanzará todo el año 2020.
2. No obstante, se entenderá automáticamente prorrogado en sus términos hasta la aprobación de otro que venga a sustituirlo.
3. En el último trimestre del año 2020, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a un nuevo Acuerdo/ Convenio.

Artículo 3.— Publicidad

El presente convenio se inscribirá en el registro correspondiente y se publicará en el tablón de anuncios de Zugaztel.

Artículo 4.— Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal de Zugaztel, con excepción del que tenga suscrito un contrato de trabajo calificado, en base a su normativa específica, como de alta dirección.

Artículo 5.— Vinculación a la totalidad

1. El convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.
2. Las relaciones entre el personal incluido en el ámbito de este convenio y Zugaztel, se regularán conforme a las disposiciones recogidas en este documento, y en todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación supletoria la normativa vigente recogida en el Convenio Regulador de las condiciones de empleo del personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia (en adelante DFB) y sus organismos autónomos.

Artículo 6.— Respeto a las mejoras adquiridas

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

Artículo 7.— Aplicación favorable

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

**II. LOS CONTRATOS DE TRABAJO,
ACCESO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN****Artículo 8.—El contrato de trabajo**

1. Los contratos de trabajo serán formalizados en documento escrito, que contenga como mínimo todos los apartados previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El texto de los contratos de trabajo estará normalizado para cada una de las modalidades previstas en la Legislación vigente en cada momento.

3. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se consideran tareas con sustantividad propia dentro de la Empresa y que pueden cubrirse con contratos de Obra o Servicio Determinado, el escaneo y grabación masiva de documentos cuya realización se encargue a Zugaztel, a lo largo del año, así como aquéllas derivadas de la atención a la ciudadanía por necesidades puntuales.

Artículo 9.—Provisión de vacantes y anuncio de convocatoria

1. Se cubrirán las plazas, sean de nueva creación o que se produzcan porque han quedado libres, previa consulta a la representación de los trabajadores. Esta cobertura se realizará siempre ajustándose a los principios básicos establecidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público y de acuerdo con la normativa interna de aplicación vigente.

2. Todas las vacantes que se produzcan se anunciarán, en cualquier caso, con antelación suficiente en el tablón de anuncios.

3. En los avisos de convocatoria deberán figurar la descripción del puesto de trabajo y los requisitos para su desempeño. Asimismo, figurarán en su caso las pruebas a realizar si las hubiere.

Artículo 10.—Promoción o ascensos

1. Para el ascenso o promoción del personal se requerirá, la capacidad del mismo, es decir, la reunión de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, así como los requisitos exigidos en cada caso, de acuerdo con la descripción oficial del puesto de trabajo correspondiente.

2. Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose el nuevo puesto a los 6 meses, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso volverá a su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

3. La retribución durante el periodo de prueba corresponderá al salario íntegro del puesto que se pase a ocupar.

Todo ello, de acuerdo con la normativa interna de aplicación vigente.

Artículo 11.—Excedencias**1. La excedencia forzosa**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Excedencias voluntarias

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

a) Excedencia voluntaria por ejercicio de funciones sindicales:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46-4. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Excedencias voluntarias para conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral:

Los supuestos de excedencia voluntaria tienen la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, estableciendo los derechos de las y los empleados que se acojan a las diferentes modalidades.

b.1) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos o hijas:

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante todo el periodo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b.2) Excedencia voluntaria para cuidar familiares:

La excedencia voluntaria para cuidar familiares puede solicitarse para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, con la condición de que no se pueda valer y de que no pueda ejercer ninguna actividad retribuida. La duración será entre un periodo mínimo de tres meses y un máximo de tres años.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante todo el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Sin embargo, si la persona afectada ocupare un puesto de trabajo temporal, conserva los derechos generales sobre el puesto, hasta la reincorporación de la persona sustituida o la finalización de la relación laboral en su caso.

b.3) Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia o agrupación familiar:

La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia puede solicitarse, por una duración mínima de dos años y máxima de quince años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente reside en otra provincia o territorio histórico, y siempre que preste servicios de funcionamiento de carrera o de carácter laboral indefinido en otra administración o empresa pública.

c) Excedencia voluntaria por violencia de género:

Excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante los seis (6) primeros meses, para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral,



y ello sin necesidad de haber tenido que cumplir servicios previos efectivos en la Empresa, ni serle de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el o la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo que dispone la normativa sobre violencia de género.

Artículo 12.— Reducción de la jornada

1. El empleado o la empleada podrá solicitar la reducción de la mitad de la jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones.

2. Se podrá establecer por cuidado de menor, en aquellos casos en que sea compatible con la naturaleza y funciones del puesto de trabajo, una jornada reducida de 9:00 a 14:00 horas de forma ininterrumpida y al 75% de las retribuciones.

3. Los empleados o empleadas a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por el personal que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del personal empleado, recibiendo una retribución equivalente al 60 por 100 y 80 por 100, respectivamente, del importe de las retribuciones.

4. Las reducciones de jornada deberán solicitarse con al menos 10 días de antelación a la fecha de inicio.

5. La reducción proporcional de las retribuciones incluirá la cotización a la Seguridad Social.

6. Las reducciones se aplicarán en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio ni el tipo de actividad así lo impidiera.

7. Estas reducciones podrán conllevar aparejada la sustitución, previa solicitud por el/la Responsable del área correspondiente.

8. La negativa será comunicada a la representación del personal dándoles traslado de las razones de la misma.

9. La reducción de la jornada se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de seis meses.

Artículo 13.— Dimisión del trabajador o trabajadora

En caso de dimisión del trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un plazo mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el o la interesada la parte proporcional de las pagas extraordinarias de junio o diciembre que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la Empresa.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.— Jubilación**1. Jubilación forzosa**

Con la finalidad de fomentar la mejora de la estabilidad del empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo, ambas partes acuerdan que se declarará la jubilación forzosa del personal de Zugaztel M.P., S.A., cuando este cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de



la Seguridad Social, siempre que el personal afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos en esa normativa.

2. *Jubilación anticipada voluntaria*

Los empleados y empleadas podrán finalizar su relación de servicios acogidos a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y siempre que pueda adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

La antigüedad mínima a los efectos de la renuncia es la prestación de servicio activo en Zugaztel durante un período de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva mínima de 10 años en los últimos 15 años.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses —entre año y año— dicha retribución:

- Si la anticipación de la jubilación fuera de dos (2) años respecto de la edad ordinaria de jubilación que en cada caso corresponda, le corresponderá una indemnización de una anualidad (1), si la anticipación fuese menor, la indemnización sería la parte proporcional correspondiente.

La Empresa abonará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social.

3. *Jubilación parcial*

Zugaztel se compromete a aplicar la jubilación parcial en su ámbito de relaciones laborales y para su personal laboral fijo que así lo solicite y reúna las condiciones exigidas para esta modalidad de jubilación por la Ley General de la Seguridad Social simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo y siempre que pueda adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

La cuantía de la prima de jubilación parcial con contrato de relevo, previa aceptación y validación de la misma por la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa transitoria del TRLGSS, se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales entendidas éstas, como el precio del último puesto de trabajo desempeñado durante al menos un año más la antigüedad, y en el régimen de dedicación del último año, prorrateándose por meses completos entre los diferentes tramos dicha retribución, así como referidas, temporalmente, al lapso de tiempo entre el acceso a la jubilación parcial vinculada a contrato de relevo y el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso:

- Faltando 48 meses: Catorce (14) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —a partir del 10.º, inclusive— en el sector público.
- Faltando 36 meses: Nueve (9) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —a partir del 10.º, inclusive— en el sector público.
- Faltando 24 meses: Ocho (8) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —a partir del 10.º inclusive— en el sector público.
- Faltando 12 meses: Cuatro (4) mensualidades de retribuciones, y una (1) mensualidad por cada 5 años de servicios —a partir del 10.º, inclusive— en el sector público.



4. *Condiciones para la jubilación anticipada voluntaria y jubilación parcial*
- La petición deberá realizarse con, al menos, 2 meses de antelación a la fecha del hecho causante.
 - El derecho a la jubilación voluntaria y parcial deberá ejercitarse en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.
En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre efecto sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria y parcial.
 - El personal afectado siempre que se produzca la jubilación en cualquier momento del año tendrá derecho al disfrute íntegro del número de días de vacaciones establecidos correspondientes a año completo de servicio.
 - En función de los años de servicio, el personal jubilado parcial dispondrá, además de las vacaciones anuales que le correspondan, de un determinado número de días de libranza en función de la antigüedad reconocida legalmente, conforme a la tabla establecida para los días de libranza por antigüedad.
 - Las indemnizaciones se regularán de acuerdo con el tratamiento fiscal vigente.
 - Se posibilitará la concentración de la jornada de trabajo del personal jubilado parcial en un único periodo plurianual.

Artículo 15.— Otras medidas de ámbito laboral**1. Renuncia a la condición de empleado**

Quienes no puedan acogerse a las medidas contempladas en el artículo anterior por no poder acceder a la modalidad de jubilación anticipada prevista en el artículo 208 del TRLGSS, podrán adelantar en hasta cuatro (4) años su salida de la Empresa con la fórmula de la renuncia y con una indemnización de dos (2) anualidades como máximo, o su parte proporcional si la antelación de la renuncia fuese inferior a cuatro (4) años.

La antigüedad mínima a los efectos de la renuncia es la prestación de servicio activo en Zugaztel durante un período de tiempo mínimo de 5 años inmediatamente anterior a la fecha en la que se produzca el hecho causante, así como una prestación efectiva mínima de 10 años en los últimos 15 años.

En este supuesto, Zugaztel abonará el coste del Convenio con la Seguridad Social por el período correspondiente de antelación por renuncia fijado al momento de solicitud de la medida.

Las indemnizaciones se regularán de acuerdo con el tratamiento fiscal vigente.

La petición de dicha renuncia deberá ser realizada con una antelación máxima de 3 meses y mínima de 2 meses.

2. Flexibilidad

- El personal con hijas o hijos menores de 12 años dispondrá, siempre que no se produzca un deterioro del interés público, de la posibilidad de retrasar una hora la flexibilidad, con carácter general a la entrada, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria siempre que por razones de servicio y organizativas sea posible.
- La flexibilidad en la salida quedará establecida del siguiente modo siempre que por razones de servicio y organizativas sea posible:
 - El personal que tiene una tarde, puede adelantar la salida hasta una hora, la tarde que trabaja.
 - El personal que tiene dedicación, puede adelantar la salida hasta una hora, una tarde a la semana.
 - El personal que tiene horario todo el año solo de mañanas, puede adelantar la salida hasta una hora, un día a la semana.



3. *Otras medidas*

Con un ámbito de aplicación general, como medidas tendentes a la readaptación de los efectivos de personal a determinadas situaciones sobrevenidas, se encuentran las siguientes:

- a) Según el artículo 49.1.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la relación laboral se extingue, entre otros motivos, por la declaración del trabajador como afecto a una incapacidad permanente total, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 de dicha norma.
- b) En lo que respecta al personal menor de 55 años con declaración de incapacidad permanente total, se intentará su recolocación, ya sea total o parcial, en otro puesto de trabajo compatible con su incapacidad permanente total, siempre que exista informe médico del órgano que lo determine que lo avale, salvo que opte por causar baja, en cuyo caso procederá, además del seguro de invalidez actualmente existente, una indemnización de 3 anualidades, siempre que no trabaje en ninguna otra actividad remunerada, a cuyos efectos se le podrá solicitar estando obligado a aportarlo informes de su situación laboral respecto a la Seguridad Social y / o Hacienda.
- c) Por otro lado, y en lo que respecta al personal al que le haya sido desestimada la declaración de incapacidad permanente total y haya agotado la vía legal ordinaria se le dará el siguiente tratamiento:
 - Al personal empleado mayor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total y haya agotado la vía legal ordinaria, se intentará darle un tratamiento laboral hasta que alcance la edad de 60 años.
 - Al personal empleado menor de 55 años que se le haya desestimado la declaración de incapacidad permanente total y haya agotado la vía legal ordinaria, se le intentará - siempre que exista un informe médico que, en base a su patología, lo aconseje, facilitar un cambio de puesto de trabajo y adscripción del mismo que posibilite una situación similar a su situación anterior.

III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16.— *Jornada laboral*

1. La jornada laboral del personal de Zugaztel, tendrá durante el periodo 2020 una duración de 1.620 horas efectivas anuales.
2. La Dirección, garantizando la prestación de los distintos servicios de Zugaztel M.P., S.A., fijará el Calendario Laboral de cada año antes del inicio del mismo, previa información de los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.— *Vacaciones*

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables anuales retribuidos (contados de lunes a viernes) y 4 jornadas compensatorias, cuyo periodo será determinado a petición del propio trabajador o de la propia trabajadora, siempre que queden cubiertas las necesidades en su unidad de trabajo.
2. Los empleados y empleadas tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones que les correspondan entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
3. 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 de la trabajadora o trabajador, o sea declarado ésta en la situación de excedencia o de



suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional.

4. Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de tres fracciones de, al menos, 5 días laborales consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de menos días.

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

6. En caso de que la Empresa, por necesidades del servicio, modificase la fecha del disfrute de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa justificación de los mismos.

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

8. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias establecidas como enfermedad o accidente, Incapacidad Temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, permiso de nacimiento y cuidado de menor - o con ampliación por lactancia - de adopción y acogimiento, conservando el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural al que tal periodo corresponda.

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

10. El calendario vacacional se fijará por Zugaztel, al inicio del año, recibida la solicitud del personal, de modo que cada trabajadora o trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan.

11. En función de los años de servicio, el personal dispondrá de, además de sus respectivas vacaciones anuales, de un determinado número de días de libranza en función de la antigüedad reconocida que se detallan a continuación:

- El personal laboral dispondrá de dos (2) días de libranza por permiso por asuntos particulares por antigüedad al cumplir 18 años de servicio sumándose uno más por cada trienio a partir de los 24 años de servicio.
- Por otro lado, a partir de los 15 años de servicio, se tendrá un día más de vacaciones.
- El número de días obtenido de esta forma será de aplicación para el personal que presta servicio el año completo. En otro caso, se disfrutará de la parte proporcional que corresponda al periodo de prestación de servicio.

Artículo 18.— Licencias, permisos y suspensiones de contrato

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por eventos familiares consistentes en:
 1. Nacimiento y cuidado de menor.
 2. Lactancia.
 3. Riesgo en el embarazo y en la lactancia.
 4. Adopción o Acogimiento.
 5. Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.
 6. Fallecimiento de parientes.
 7. Enfermedad grave de parientes.



8. La atención o enfermedad muy grave de familiar o persona que conviva con el empleado.
 9. La atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
 10. Cuidado de menores o personas con discapacidad.
 11. Cuidado de hijos o hijas menores de 16 años.
 14. Reunión trimestral con profesorado de los hijos e hijas.
 15. Traslados o mudanza de domicilio habitual.
 16. Otras.
- c) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
 - d) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
 - e) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
 - f) Para pruebas selectivas.
 - g) Para cursos de formación.
 - h) Por la realización de estudios no directamente relacionados con el puesto desempeñado en Zugaztel M.P., S.A.
 - i) Por razón de violencia de género.
 - j) Por asuntos propios.
 - k) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1. Las referencias que en el presente artículo se hacen al cónyuge del o de la empleada deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el o la empleada, siempre que esta condición resulte acreditada.

2. Las referencias que en el presente capítulo de licencias se hacen al matrimonio, integrado por personas del mismo o de distinto sexo, deberán entenderse también hechas a las parejas de hecho o a las familias monoparentales con hijos e hijos.

3. El disfrute de las licencias 1.a) a 1.e) constituye un derecho fundamental y absoluto de los empleados y las empleadas, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la Empresa.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, en ningún caso se podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se formulen con la debida antelación.

5. La concesión de los siguientes permisos 1.f) a 1.k) corresponderá discrecionalmente al Gerente, previo informe si fuera necesario del/la Responsable del área competente.

6. En los informes se determinará si la ausencia por estos permisos puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

7. Las licencias y permisos deberán cursarse de acuerdo con la norma de procedimiento interno vigente en cada momento, al menos con la antelación suficiente para que pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

8. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Gerente, con una antelación de 48 horas.

a) *Por enfermedad o accidente*

1. Las y los trabajadores, 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, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total



restablecimiento, así como por el periodo de substanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas licencias podrán ser controladas por la Empresa en la forma que se estime oportuna. La ausencia al trabajo por o hasta 3 días naturales sin baja médica, se considerará justificada cuando se aporte justificante médico, bien del personal facultativo de atención primaria correspondiente o del servicio que preste asistencia sanitaria en cada momento.

3. En caso de Incapacidad Temporal (IT) por Contingencias Comunes (enfermedad común y accidente no laboral), se abonará a los empleados y las empleadas el 100% de sus retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales seguirán percibiendo el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 18 meses, previo informe, en su caso, del Servicio Médico contratado por la Empresa. De no existir dicho dictamen favorable, las retribuciones serán del 80%.

4. A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad o IT 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.

5. Superados los 18 meses de IT y hasta que se resuelva su situación por la Seguridad Social, se celebrará un Convenio Especial a efectos del pago de sus cotizaciones, a abonar por Zugaztel.

6. Zugaztel mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

7. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la Empresa proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

8. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones extraordinarias realizadas fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones extraordinarias realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

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

10. El o la empleada que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

b) *Por eventos familiares*

1. Nacimiento y cuidado de menor

- a) El personal tendrá derecho a disfrutar de 20 semanas en supuestos por nacimiento y cuidado del menor de doce meses. En esas 20 semanas se incluyen el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en la normativa laboral y cubierto por la correspondiente prestación de la Seguridad Social que el personal debe disfrutar en su totalidad, y una licencia complementaria a cargo de la empresa por el tiempo restante para disfrutar de esas 20 semanas.
- b) Si el parto fuera múltiple el periodo de disfrute (incluyendo el periodo legal de suspensión que debe disfrutarse en su totalidad y la licencia complementaria) se ampliaría 20 días más por el segundo hijo o la segunda hija y 14 días más por cada hijo o hija a partir de la tercera.



- c) 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 complementaria.
- d) En los casos de partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de disfrute (incluyendo el periodo legal de suspensión que debe disfrutarse en su totalidad y la licencia complementaria) se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- e) En estos supuestos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que deban permanecer hospitalizadas, el otro progenitor tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras se mantenga la hospitalización.
- f) Además de lo anteriormente señalado, tendrá derecho a reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- g) Si una vez agotado el periodo total de disfrute la empleada presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites oportunos.
- h) La licencia complementaria podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. Lactancia

- a) El personal tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo o hija menor de 12 meses. Podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad.
- b) El personal 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 todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.
- c) La licencia por lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. Riesgo en el embarazo

Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, afectase a una trabajadora de Zugaztel, se concederá licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos, completando Zugaztel, hasta el 100%.

4. Adopción o acogimiento

- a) En el supuesto de adopción o acogimiento de una o un menor, el personal de Zugaztel M.P., S.A., tendrá derecho a una licencia que se equipara a la del apartado 1), contada a partir de la llegada del adoptado o adoptada, o acogido o acogida al nuevo hogar.
- b) En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el periodo de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese periodo estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.
- c) El permiso por adopción o acogimiento se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del o de la menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.
- d) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.



5. Matrimonio propio o de parientes, Convivencia o Constitución de parejas de hecho
 - a) Por razón de matrimonio propio, el o la trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
 - b) Cuando una o un empleado disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de 2 meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las y los interesados tengan establecida su residencia. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.
 - c) Cuando el matrimonio lo contraigan padres o madres, hermanos o hermanas, extensivo a los parientes políticos, hijos o hijas, nietas o nietos, o abuelos o abuelas del trabajador o de la trabajadora, ésta 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 o de la empleada.
6. Fallecimiento de parientes
 - a) La licencia a que tiene derecho el o la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración:
 - 6 días laborables por fallecimiento de padre o madre, del o de la cónyuge e hijos o hijas; 3 días laborables por el fallecimiento de, abuelos o abuelas, nietos o nietas y hermanos o hermanas, extensivo a los parientes políticos del mismo grado, así como padre o madre política e hijos o hijas políticas.
 - Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.
 - b) La licencia deberá iniciarse en el propio día del fallecimiento o bien el día inmediatamente posterior.
 - c) El citado periodo de licencia se ampliará en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.
7. Enfermedad de parientes
 - a) La licencia por ingreso hospitalario o enfermedad grave a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora por este concepto contiene los siguientes periodos de duración:
 - Hasta 6 días consecutivos o alternos de padre o madre, cónyuge e hijas o hijos.
 - Hasta 5 días consecutivos o alternos de padre/madre político/a.
 - Hasta 2 días consecutivos o alternos de abuelos o abuelas, nietas o nietos y hermanos o hermanas; extensivo a los parientes políticos del mismo grado, así como padre o madre política e hijas o hijos políticos.
 - Se deberá acreditar que el hecho causante es superior a 1 día y que se mantiene durante el periodo de hasta 6 días solicitado.
 - Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.
 - En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el o la trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo 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.



- A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes Servicios Médicos.
- En casos realmente excepcionales y debidamente acreditados por el correspondiente Servicio Médico, se analizará individualmente la posibilidad de incrementar el número de licencias por el mismo hecho causante.
- Los días de licencia por enfermedad grave de parientes serán consecutivos o alternos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último. Se entienden como jornadas normalizadas.
- El citado periodo de licencia se ampliará en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 Kms. del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.

- b) La licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización —con reposo domiciliario— de padre/madre, del/de la cónyuge e hijos/as; abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, extensivo a parientes políticos del mismo grado, así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as, y familiares tutelados será de hasta 2 días laborables consecutivos valorados por el Servicio Médico de Zugaztel.

8. Atención o enfermedad muy grave de familiar o persona que conviva con la o el empleado

De carácter excepcional para supuestos de enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que convivan con la o el empleado y que exija una atención que no pueda prestar otra persona o institución siempre que haya agotado los otros permisos, con una duración de hasta 15 días al 100% de sus retribuciones y con posibilidad de prórroga.

9. Atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico e informe de reconocimiento de la discapacidad y/o dependencia, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales previa valoración positiva del Servicio Médico de Zugaztel. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

10. Cuidado de menores o personas con discapacidad

- a) El trabajador o la trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo de un octavo, quinto, tercio o de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones, incluidos trienios.
- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual, no obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
- c) En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, que convivan con el empleado o la empleada, se le podrá conceder la reducción de la jornada en las condiciones señaladas en el apartado anterior.
- d) La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

**11. Cuidado de hijos o hijas menores de 16 años**

Licencia de hasta cuatro (4) días con el 50% de las retribuciones para el cuidado, en caso de enfermedad de hijas o hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares lo hagan preciso y con el correspondiente certificado médico.

12. Acudir a reunión trimestral con el profesorado de los hijos y de las hijas

El personal podrá acudir a una reunión trimestral por cada hijo o hija con el profesorado cuando cursen enseñanza reglada Infantil, Primaria o Secundaria.

En cualesquiera de los casos mencionados se deberá presentar un justificante en el que se indique la duración de la reunión (inicio y fin de la misma).

Quedan excluidos específicamente las reuniones de las Asociaciones de Padres y Madres, asambleas, reuniones del Consejo Escolar y órganos de máxima representación del centro o similares.

13. Traslado o mudanza del domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza a un nuevo domicilio habitual por un o una trabajadora, ésta tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración. No podrán transcurrir más de 15 días naturales entre la fecha del disfrute y la fecha del nuevo empadronamiento.

14. Otras

La Licencia por asuntos personales tendrá una duración de hasta 46,5 horas anuales o la parte proporcional correspondiente, y podrá disfrutarse, bien en jornadas completas o en horas.

c) *Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal*

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, las y los trabajadores tendrán 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 del convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- a) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.
- b) Citaciones de juzgados, comisarías, u organismos oficiales.
- c) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal o Concejala, Diputado o Diputada, Juntero o Juntera, Parlamentario o Parlamentaria.
- d) Donaciones de sangre y de médula.
- e) Formalización, modificación, sustitución o revocación del Documento de Voluntades Anticipadas (Testamento Vital).
- f) Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá pasar la o el trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el o la trabajadora por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Empresa.

d) *Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal*

1. Las y los trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el Convenio se contienen.



2. En todo caso, los y las trabajadoras que formen parte de la mesa negociadora del Convenio, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo responsable inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

e) *Para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico*

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

2. Las y los trabajadores no podrán hacer uso de este derecho por un periodo 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. Para las trabajadoras embarazadas, se incluye el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

5. El personal empleado de Zugaztel, podrá hacer uso de un periodo de cuatro horas mensuales por asistencia al médico para el acompañamiento a consultas médicas de sus cónyuges, padre o madre, padre político o madre política, mayores dependientes, hijos o hijas, hijos políticos o hijas políticas.

6. En caso de que en un mismo mes el personal empleado deba acudir a consultas propias y asimismo acompañar a consulta médica a alguno de los familiares anteriormente indicados, el periodo de cuatro horas mensuales anteriormente indicado se ampliará hasta seis horas, no pudiendo hacer uso de más de cuatro horas por cada uno de los conceptos.

f) *Para pruebas selectivas*

El personal temporal tendrá, en todo caso, la posibilidad de acudir a la realización de dichas pruebas teniendo el carácter de «tiempo a recuperar» el empleado o empleada a tal fin.

g) *Para cursos de formación*

El personal podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por nacimiento y cuidado de hijo y de adopción, así como durante las excedencias por motivos familiares.

h) *Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función o plaza desempeñada*

1. Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, el personal tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos finales, a razón de dos días naturales por año y asignatura, criterio este aplicable hasta un máximo de 5 asignaturas, periodo que se ampliará en dos días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km del lugar de residencia del examinado.

2. Para el resto de las asignaturas, si las hubiere, se tendrá derecho a la licencia para concurrir a los exámenes finales durante el día de su celebración.

i) *Por razón de violencia de género*

Las faltas de asistencia totales o parciales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género motivadas por la situación física o psicológica derivadas de dicha violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que



en su legislación se especifique o por el que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

j) *Por asuntos propios*

Las licencias concedidas por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración mínima será de siete días naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de inicio. La duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años.

k) *Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, profesional, colegial, asociativo o sindical*

1. Podrán concederse licencias a los y las trabajadoras por un periodo total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillo, 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 fueran promovidas por la propia Empresa porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el o la empleada asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción y 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 a las actividades de la Empresa.

3. La licencia solicitada por iniciativa exclusiva del trabajador o de la trabajadora 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 del o de la interesada.

4. En la consulta se determinará si la ausencia por esta modalidad de licencias del o de la trabajadora puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Artículo 19.— Servicios extraordinarios

1. Las Horas realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se computarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:
 - i. Horas realizadas fuera de la jornada habitual: suprimidas.
 - ii. Horas realizadas fuera de la jornada habitual que vengan exigidas por necesidades extraordinarias y urgentes: se realizarán.
 - iii. En todo caso, el número de horas que cada empleado o empleada puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 50 horas anuales.
 - iv. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para las y los trabajadores, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.
 - v. 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, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna. Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

2. Se entenderá por tanto que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso.

3. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el personal empleado tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas



serán elegidas por éste o ésta, de acuerdo con su responsable inmediato, dentro de los noventa días naturales siguientes a aquel en que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en ese periodo.

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

5. La Dirección de la Empresa proporcionará trimestralmente a la representación de los trabajadores una relación nominal del número de horas extraordinarias realizadas.

IV. REMUNERACIONES

Artículo 20.— Grupo profesional

1. Los grupos se recogen en la tabla salarial (Anexo I) del presente Convenio.

2. La apertura de nuevos grupos profesionales será realizada por la Dirección de la Empresa, previa negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.— Tablas salariales

1. Las retribuciones básicas con inclusión de pagas extraordinarias del personal afectado por el presente convenio se revisarán periódicamente tomando como referencia lo establecido por la DFB para su personal laboral.

2. La cuantía de las retribuciones para el año 2020, serán las establecidas en los Anexos I y III del presente Convenio. La cuantía señalada hace referencia, en todo caso, al salario base de cada nivel.

3. Existen profesionales que requieren de un tratamiento diferencial por las funciones que desempeñan a los que se les aplicará una retribución complementaria y única. Esta retribución complementaria se fija en un 8% del salario base bruto anual del profesional. Este complemento es el destinado a retribuir la actividad diferencial y el interés o iniciativa con que el/la profesional desempeña su puesto de trabajo.

4. El complemento mencionado se fundamentará en razones organizativas, de servicio y de interés público con el objetivo de dar respuesta a las demandas del sector público foral.

Artículo 22.— Antigüedad

1. Las bonificaciones por años de servicio se devengarán por trienios, cuya valoración es la establecida en el Convenio Regulador de las condiciones de empleo del personal laboral de la DFB y sus organismos autónomos. En el Anexo III se establece la equivalencia de niveles de Zugaztel M.P., S.A., y los grupos de clasificación con el importe mensual que corresponde a cada categoría.

2. No obstante, y al objeto de respetar los derechos adquiridos de algunos trabajadores, todos los trienios incluidos en la nómina de diciembre de 1994, así como el trienio que, en su caso, se encuentre iniciado a esa fecha, seguirán valorándose a razón del 5 por ciento del 75% del salario bruto anual de cada uno.

3. Para el cómputo de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

4. Zugaztel retribuirá la experiencia de sus empleados y empleadas en función del grupo por cada tres años de servicios reconocidos en Zugaztel M.P., S.A., a partir del 31 de diciembre de 1994, según queda reflejado en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 23.— Complemento por diferencia de retribución por turnicidad**

1. Al objeto de respetar los derechos adquiridos de algunos trabajadores, se mantiene el complemento denominado «Complemento por Diferencia de Retribución de la Turnicidad» para aquellos trabajadores que venían percibiéndolo.
2. Este complemento retributivo no sufrirá incrementos.

Artículo 24.— Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad más la antigüedad.

Artículo 25.— Dietas y desplazamientos

1. El personal desplazado de su centro de trabajo por razones laborales tendrá derecho a que se le abonen los viajes, las comidas y estancias por parte de la Empresa, previa autorización de los mismos. Dichos gastos deberán ser siempre justificados, a no ser que se autorice expresamente el régimen de dietas.
 - a) Los gastos de alojamiento serán por cuenta de la Empresa, fijando ésta la categoría del Hotel.
 - b) El precio del kilometraje será de 0,29 euros/kilometro para automóviles y 0,15 euros/kilometro por motocicletas.
 - c) El desplazamiento en transporte público y los peajes serán por el precio real.
 - d) Indemnización especial. En todo caso, los trabajadores que por razón de servicios extraordinarios no habituales vengan obligados a realizar jornadas superiores a la normalizada, percibirán de la entidad las comidas o dietas correspondientes.
2. Los viajes por cuenta de la Empresa, cuando sean distancias superiores a los 300 km, se realizarán por los siguientes medios de transporte por orden de prioridad: Avión o tren, coche propio, alquiler de vehículo.
3. Los viajes se ajustarán a las siguientes clases:
 - Avión: Turista.
 - Tren: Primera.
 - Tren Noche: Coche Cama.
4. No se podrá modificar esta prioridad sin autorización previa. Las reservas de Hotel, avión, tren, alquiler de vehículo, etc., serán realizadas por la Empresa.

Artículo 26.— Elkarkidetza

1. Zugaztel ha establecido un sistema complementario colectivo de prestaciones a través de Elkarkidetza, entidad de Previsión Voluntaria para los empleados de las Instituciones y Sociedades Públicas Vascas.
2. Mediante el sistema complementario de pensiones, la parte institucional se compromete a realizar aportaciones, que estarán condicionadas a la efectiva aportación de cada empleado o empleada.
3. Los incrementos en las aportaciones al sistema complementario de pensiones, tanto de la parte institucional como del o de la empleada, se regirán por los acuerdos adoptados por la DFB.
4. En el Anexo III se establece la equivalencia de niveles de Zugaztel M.P., S.A., y los grupos de clasificación con el importe mensual que corresponde a cada grupo.

V. AYUDAS SOCIALES**Artículo 27.— Ayudas a la formación**

1. Cualquier ayuda a la Formación que se solicite a la Empresa deberá solicitarse de acuerdo con el procedimiento interno establecido en el que se comunique fehacientemente, como mínimo; la materia objeto del curso, el calendario de fechas y horas, el



centro impartidor del curso, el coste de inscripción y demás derechos, así como los objetivos que el o la empleada pretenda alcanzar con el curso (Nivel actual y nivel al finalizar el curso).

2. La Dirección valorará si la solicitud es objeto de concesión de la ayuda y aprobará en ese caso la misma.

3. La o el empleado deberá presentar al responsable correspondiente los certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia y aprovechamiento de los cursos correspondientes, de acuerdo con lo que se establezca en el documento de concesión de la ayuda.

4. Zugaztel subvencionará la solicitud de formación que se haya aprobado con la cantidad que se determine en la concesión. Los conceptos a subvencionar serán:

- a) Prioritariamente estudios relacionados para perfeccionar el nivel de conocimientos establecidos en la descripción del puesto de trabajo que actualmente ocupe.
- b) Asimismo, serán subvencionados los estudios relacionados con la actividad informática y con el puesto de trabajo desempeñado.
- c) También será subvencionable el estudio de alguno de los idiomas oficiales de la UE.

5. Para los estudios de Euskera se adaptará a lo establecido por Zugaztel M.P., S.A., de acuerdo con las funciones del puesto y la descripción de los puestos de trabajo.

6. Como entidad pública al servicio de la población vizcaína, Zugaztel manifiesta su compromiso por continuar con el impulso e implantación de políticas y acciones de normalización del uso del Euskera.

7. La Empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

8. Todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos.

9. La Empresa podrá disponer de una Comisión de Formación, del que formarán parte, al menos, un representante de los trabajadores, la/el responsable de Calidad y Formación y la/el Responsable Administración y RRHH. La misión de este equipo será la de asesorar y garantizar una visión global de conjunto de la formación dentro de la Empresa.

Artículo 28.— Seguro de vida

1. Zugaztel se hace cargo del 100% del coste del seguro de vida, en las condiciones que actualmente se encuentran concertadas. Zugaztel actualizará las bases de las pólizas del seguro de vida de los empleados y empleadas.

2. El capital asegurado por fallecimiento e invalidez total y absoluta será de sesenta mil (60.000) euros.

3. Si el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta se produzcan por accidente, el capital asegurado será de ciento veinte mil (120.000) euros.

4. Zugaztel M.P., S.A., garantizará la protección y defensa jurídica de los trabajadores y las trabajadoras, como consecuencia del desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Artículo 29.— Anticipos y ayudas complementarias

1. Anticipos

- a) Cada trabajador o trabajadora fijo de plantilla y en activo con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a solicitar, en caso de necesidad, un anticipo máximo de 2.500 euros sin intereses. La Empresa exigirá la justificación de los gastos realizados.
- b) La asignación de solicitudes se realizará por orden de petición, no pudiendo solicitar nuevo anticipo quien tuviere alguno pendiente de amortización.
- c) Individualmente serán atendidas por la Dirección de la Empresa.



- d) Se podrán solicitar anticipos para cubrir las necesidades por:
 - Nacimiento o adopción de hijo/a.
 - Adquisición de vivienda habitual ubicada en Bizkaia.
 - Cancelación de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
 - Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- e) Los anticipos se amortizarán en un plazo de 12 meses.
- f) Para financiar los anticipos anteriores, la Empresa destinará un fondo mínimo de 5.000,00 euros, que será actualizada cada año aplicando el incremento anual del IPC oficialmente establecido.
- g) Las y los empleados tendrán derecho al adelanto a cuenta de la parte de la nómina correspondiente a las vacaciones a disfrutar y la paga devengada al último día del periodo de vacaciones, siempre que se trate de un periodo superior a 14 días laborables de vacaciones ininterrumpidas y que la solicitud se realice con un mes de antelación a la fecha del inicio del periodo vacacional.

2. *Ayudas complementarias*

- a) Cada trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar las siguientes ayudas, en caso de necesidad. La Empresa exigirá la justificación de los gastos realizados.
- b) Tendrán también derecho a las prestaciones:
 - i. El/la Cónyuge o pareja de hecho e hijos/as o hermanos/as menores de 26 años, que figuren incluidos/as en la asistencia sanitaria del solicitante.
 - ii. Los/las hijos/as o hermanos/as, mayores de edad, cuando convivan con el/ la titular del derecho y a sus expensas, y no realicen trabajo remunerado alguno ni perciban Desempleo. En este caso, deberán acreditar documentalmente que no figuran de alta en la Seguridad Social.
 - iii. Los/las ascendientes tanto del/a titular como del/a cónyuge, que convivan con el/la titular del derecho y a sus expensas, no realicen trabajo remunerado alguno ni perciban renta patrimonial ni pensión alguna superiores al doble del salario mínimo interprofesional, y carezcan, por si o como beneficiarios/as, de la asistencia sanitaria dispensada a través de alguno de los regímenes del sistema sanitario existente. Este último punto deberá acreditarse documentalmente.
- c) La asignación de solicitudes se realizará por orden de petición.
- d) Las cuantías de las ayudas se indican en el anexo IV.
- e) Las ayudas serán atendidas individualmente y serán remitidas al Servicio Médico contratado por Zugaztel para su validación.
- f) Para financiar las ayudas anteriores, la Empresa destinará un fondo mínimo de 5.000,00 euros, que será actualizada cada año aplicando el incremento anual del IPC oficialmente establecido
- g) La Dirección aprobará las mismas para que se proceda a su pago.

La Empresa podrá disponer de una Comisión de Anticipos y Ayudas, del que formarán parte, al menos, un representante de los trabajadores y la/el Responsable Administración y RRHH.

3. *Convenio especial con la Seguridad Social*

La Empresa acuerda el reembolso por parte de Zugaztel al empleado o empleada por el Convenio Especial efectuado con la Seguridad Social, una vez superados los 18 meses de baja, hasta que se resuelva su situación por la Seguridad Social.

**4. Ayudas por nacimiento**

- a) En razón del nacimiento de cada hija o hijo hasta la edad de 2 años de cada empleada o empleado, se establece una ayuda para el fomento de la natalidad, a través de pagos mensuales con la justificación del nacimiento o adopción del menor, mediante el abono de una cantidad mensual de 59, 73 y 88 euros respectivamente por una o uno, dos y tres hijas o hijos, teniendo en cuenta que dicho abono —y siempre según la modalidad y duración contractual laboral— no sería efectivo en los meses en que no se trabaja por inexistencia de vínculo contractual.
- b) Para la concesión de la misma, el personal empleado público deberá presentar escrito de solicitud, adjuntando copia del libro de familia en el plazo de 3 meses desde que se produzca el hecho causante que da origen a la ayuda, y con efectos desde dicho hecho causante siempre que se encuentre dentro del periodo contractual en activo. Transcurrido dicho período, la ayuda por nacimiento tendrá los efectos de la fecha de la presentación de la solicitud. En el caso de que ambos progenitores se encuentren en el ámbito de aplicación del Acuerdo y/o Convenio, tan sólo uno de ellos, a su elección, podrá percibir la ayuda

Artículo 30.— Reconocimiento médico

1. Dadas las condiciones en que se desarrolla el trabajo, se realizará un reconocimiento médico general anual voluntario, salvo por lo establecido como obligatorio legalmente, que constará de los siguientes puntos:

- Análisis de sangre y orina.
- Electrocardiograma.
- Tensión y auscultación.
- Control de visión.
- Audiometría.

2. El departamento de Administración y RRHH informará al Servicio de prevención y vigilancia de la salud de aquellos aspectos específicos que requieran una especial atención debido a las condiciones de trabajo.

3. Se realizará un reconocimiento previo o de ingreso que tendrá carácter obligatorio, y se efectuará antes de la admisión del personal como empleado público y tras la reincorporación por ausencias prolongadas.

VI. INFRACCIONES Y FALTAS**Artículo 31.— Faltas y sanciones**

En materia disciplinaria se estará a lo establecido en el convenio aplicable al personal laboral de la DFB.

VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**Artículo 32.— Derechos de reunión y libre sindicación**

1. La Empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente, en cada momento, facilitará a sus trabajadores y trabajadoras el derecho de reunión en los locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa y con comunicación previa.

2. La Empresa respetará el derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una o un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación y actividad sindical.

**Artículo 33.— Representantes de los trabajadores y sus competencias**

1. Los representantes de los trabajadores son personas que representan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa para la defensa de sus intereses; y está compuesto por sus miembros, elegidos libremente por los y las trabajadoras.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.— Garantías

1. Los representantes legales de las y los trabajadores, tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dispondrán de 15 horas mensuales de su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones para realizar sus funciones de representación.

Artículo 35.— Derechos sindicales

1. Las reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, se autorizarán dentro del horario de trabajo, de acuerdo con el órgano competente en materia de personal hasta un máximo de 26 horas anuales. La distribución de las 26 horas se efectuará del siguiente modo:

- a) 12 horas para reuniones del personal en su conjunto. A estos efectos están legitimados para convocar dichas reuniones:
 - i. Las organizaciones sindicales.
 - ii. Los representantes de los trabajadores.
 - iii. Cualesquiera trabajadores o trabajadoras siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla o el 40% del colectivo afectado.
- b) 14 horas para reuniones de las y los trabajadores de una sección sindical. Están legitimados para convocar reuniones de los y las afiliadas a una sección sindical.

VIII. COMITÉS DE SEGUIMIENTO**Artículo 36.— Comité paritario de vigilancia e interpretación**

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a un Comité Paritario.

2. Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer un arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

Las partes firmantes acordarán el funcionamiento del citado Comité, que estará integrado por representantes de cada una de las partes signatarias del mismo.

IX. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**Artículo 37.— Mantenimiento y mejora de los servicios públicos**

1. Zugaztel manifiesta su voluntad y compromiso en el mantenimiento y la mejora de los servicios públicos, atendiendo en el modo de determinar la forma de prestación de los mismos, a la eficacia y eficiencia en el aprovechamiento de los recursos de que se dispone; principios éstos que no están «reñidos» con la contratación administrativa, tanto de servicios como de gestión de servicios públicos. En este sentido, se compromete a:

- a) Velar para que el trabajo de las Empresas contratadas y subcontratadas se desempeñe en condiciones dignas, siendo de aplicación el convenio del sector del que formen parte, especialmente en cuanto a la subrogación del personal se refiere.



- b) La inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en los pliegos de cláusulas particulares de los contratos a celebrar.
- 2. Se informará semestralmente a la representación de los trabajadores, si lo solicitan, de los extremos relativos a cada contrato administrativo de servicios y de suministros:
 - Nombre o razón social, domicilio y NIF de la Empresa adjudicataria.
 - Objeto y duración del contrato.
 - Lugar de ejecución del contrato.
 - En su caso, número de trabajadores/as que serán ocupados por la entidad adjudicataria.
 - Documentación desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- 3. Zugaztel M.P., S.A., analizará, en la medida de lo posible, la subcontratación que corresponda al empleo estructural.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Formación

Zugaztel es una organización que por su propia realidad y la variedad de servicios ofrecidos está en continua evolución y necesita una continua capacitación de las personas para que estas a su vez respondan a las necesidades de los clientes y de la ciudadanía de forma satisfactoria, tanto en el plano técnico, actualización de conocimientos, como en el plano personal, desarrollo de habilidades personales.

Este compromiso con la formación y desarrollo profesional queda evidenciado en la constante evaluación y formación de sus profesionales y en la existencia de un proceso de liderazgo y gestión de personas en el que se implican diversas áreas y niveles de responsabilidad.

Zugaztel se compromete a seguir desarrollando su Plan de Formación anual, recogiendo las necesidades que se hayan detectado para el desempeño del trabajo así como para los requerimientos estratégicos de la organización.

2. Promoción y carrera profesional

Zugaztel M.P., S.A., se compromete a promover e impulsar la promoción de sus trabajadores y trabajadoras, así como las carreras profesionales para los mismos y las mismas.

3. Igualdad

En la actualidad, existe una amplia normativa en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres que establece obligaciones para propiciar que tanto las administraciones públicas como las entidades privadas integren la perspectiva de género en sus organizaciones.

Zugaztel se compromete a revisar y mantener actualizado su Plan para la igualdad de mujeres y hombres cumpliendo las obligaciones legales y alineando sus acciones con el Plan de Mujeres y Hombres en Bizkaia de la DFB. Las acciones se orientarán en función de los siguientes ejes:

- a) Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- b) Cambio de valores y empoderamiento de la mujer.
- c) Organización social corresponsable.
- d) Erradicación de la violencia contra las mujeres.

Con ello se buscará, la consolidación de las acciones implementadas hasta la fecha en Zugaztel así como profundizar en aquellos ámbitos que contribuyan a la consecución real de la Igualdad real de mujeres y hombres.

**4. Derechos ciudadanos**

Zugaztel adaptará su código ético interno al código de conducta que para todo el personal empleado público elabore la DFB.

5. Salud y protección de riesgos laborales

- a) Las partes acuerdan avanzar en la protección de la seguridad y salud de las personas que trabajan en Zugaztel a través de una actualización permanente del Plan de Prevención, la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, la evaluación de los riesgos psicosociales y protección de situaciones de acoso.
- b) Derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, previo informe o recomendación de Salud Laboral; todo ello, al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, durante el periodo de lactancia y si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o de la hija.
- c) Ambos casos, se llevarán a cabo previa las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) El personal empleado tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar, siempre que fuera posible, el cambio de puesto de trabajo. Dicha adaptación se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que son incompatibles con el estado de salud de la empleada o empleado, señalándose en el mismo si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal, no suponiendo dicha adaptación ni disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de jornada de trabajo, debiendo, finalmente, acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo por el procedimiento correspondiente. Si dicha adaptación, conllevase un cambio de puesto de trabajo, el mismo se realizaría en la misma forma de adscripción que tuviese en el momento del cambio.
- e) Derecho al cambio de puesto de trabajo a toda víctima de violencia de género sufrida, tanto dentro del centro de trabajo, como con ocasión de las relaciones laborales en el ámbito de la Empresa.

6. Absentismo laboral

Las partes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, por un lado, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, y por otra, un aumento de la presencia en su puesto de trabajo. Al mismo tiempo, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

Por otra parte, hay que tener en cuenta la incidencia que tienen en los resultados de la empresa diferentes variables, como la rentabilidad, los costes de producción de los servicios que prestamos y el volumen de ingresos, y el impacto que en ello tiene la reducción del absentismo y el aumento de la productividad.

Asimismo, Zugaztel cuenta con un Plan Estratégico de Recursos Humanos y Gestión de Personas y se compromete a impulsarlo y desarrollarlo.

Además, la empresa dispone de herramientas de medición y análisis para valorar el especial rendimiento y aportación de los trabajadores a los resultados de la organización.

En consecuencia, tal como recoge el artículo 5 del ET para contribuir a la mejora de la productividad previa consulta a las personas trabajadoras, Zugaztel desarrollará anualmente métodos para controlar y gestionar el absentismo con el establecimiento de indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos fijados, adoptando las medidas organizativas y retributivas que se precisen.

**7. Euskera**

Zugaztel se compromete a incrementar el uso del Euskera generando dinámicas internas favorables al uso y gestión del bilingüismo en la entidad, impulsando la mejora continua. Para ello, contará con un plan estratégico para el conjunto del periodo planificado, así como planes de gestión anual.

8. Otras cuestiones

Revisar la actual descripción de puestos de trabajo, actualizando su contenido y eliminando las disfunciones y desajustes que se hayan podido producir como consecuencia de las modificaciones, entre otras, experimentadas en la estructura orgánica de las diferentes áreas.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2020**

Grupos	Descripción grupos	Nivel	Puesto	Sueldo base (€)
0	Personal Directivo, adjuntos a dirección o asimilados	1	Director/a Gerente	85.579,81
0	Personal Directivo, adjuntos a dirección o asimilados	2	Subdirector, adjuntos a dirección	79.772,50
1	Titulados Superiores	(**)	Jefe/a de Administración y Servicios Operativos	89.220,14
1	Titulados Superiores	3	Responsable de Organización y Sistemas	71.558,85
1	Titulados Superiores	4	Responsable de Calidad y Formación	65.475,44
1	Titulados Superiores	5	Responsable de Administración y RRHH	66.887,80
1	Titulados Superiores	5	Responsable de Diseño y Soporte a clientes	66.887,80
1	Otros asimilados	5	Responsable de Servicios Operativos	66.887,80
0	Personal Directivo, adjuntos a dirección o asimilados	6	Secretaría de Dirección	55.456,96
2	Técnicos medios	6	Técnico de Marketing Digital	55.456,94
2	Técnicos medios	7	Técnico B	52.682,78
2	Técnicos medios	8	Técnico de Administración	49.547,27
3	Supervisores, encargados y otros asimilados	9	Supervisor/a Atención Ciudadanía	48.995,75
3	Supervisores, encargados y otros asimilados	(***)	Supervisor/a Grabación y Digitalización	46.100,57
3	Supervisores, encargados y otros asimilados	10	Coordinador/a	41.528,29
4	Agentes de información y administrativos	11	Administrativo	37.005,24
4	Agentes de información y administrativos	12	Agente de información-Grabador/a A (*)	36.954,00
4	Agentes de información y administrativos	12	Agente de información-Grabador/a C (***)	36.152,33
4	Agentes de información y administrativos	13	Agente de información-Grabador/a B	33.087,00
5	Operadores	14	Operadores-grabadores-subalternos	31.207,07

(*) Se requiere informe acreditativo del Responsable del área que justifique un conocimiento suficiente para la prestación de todos los servicios de atención a la ciudadanía ofrecidos por Zugaztel y una experiencia mínima de 2 años en el desempeño del puesto de Agente de información-Grabador/a.

(**) El puesto de Jefe de Administración y Servicios Operativos se amortizará con la finalización del contrato por jubilación parcial existente.

(***) Los puestos de Agente de información-Grabador/a C se amortizarán con la finalización de los contratos por jubilación parcial existentes. Los puestos de Supervisor/a Grabación y Digitalización se amortizarán con la finalización de los contratos por jubilación parcial existentes.

(****) Los puestos pertenecientes al grupo 0 y 1 conllevan la plena disponibilidad y dedicación integrada en el salario base, salvo la Responsable de Calidad y Formación.



ANEXO II

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

1. La relación de puestos es la especificada en el anexo I.
2. Las descripciones de cada puesto de trabajo son las que se adjuntan. No obstante, podrán ser objeto de adaptación por la Empresa, bien por la incidencia en ellas de los nuevos puestos que se creen, o bien por necesidades organizativas que surjan en el futuro.
3. Las presentes descripciones de puestos son de aplicación en la exigencia de criterios de competencias, conocimientos y debe servir de apoyo para la definición del programa de formación y desarrollo para las personas que ocupan los puestos.
4. Se aprueba la descripción de los puestos de trabajo, con los niveles retributivos que se incluyen en el anexo I.



ANEXO III
TABLA GRUPOS ANTIGÜEDAD AÑO 2020

Mailak / Niveles Zugaztel	Taldea/Azpitaldea Grupo/Subgrupo Ebep	Hirurtekoa Trienio	Hirurtekoa / Trienio Esperientzia / Experiencia	Hilean guztira Total mensual
1-6	A1	45,41	11,17	56,58
7-10	A2	37,03	9,57	46,60
11-12	C1	28,02	15,17	43,19
13	C2	19,07	16,77	35,83
	E (Ley 30/1984 Legea) eta Lanbide-taldeak Agrupaciones Profesionales (EBEP)	14,36	17,80	32,16

**IV. ERANSKINA / ANEXO IV
LAGUNTZAK / AYUDAS**

Deskribapena / Descripción	Euroak / Euros
Hortzen protesi osoa (1 masail) Prótesis dental completa (1 maxilar)	185 €
Hortzen protesi osoa (2 masail 2) Prótesis dental completa (2 maxilares)	370 €
Hortzak, hortz-zorroak edo koroak (masaileko gehienez hamabi) Pieza, funda, corona (máximo 12 por maxilar)	102 €
Endodontzia, desbitalizazioa Endodoncia, desvitalización	86 €
Ezarketa osteointegratua Implante osteointegrado	230 €
Deskargatzeko ferula / Férula de relajación	60% (gehienez / máximo 112 €)
Ortodontzia (18 urtetik beherakoak) Ortodoncia (menores de 18 años)	40% (gehienez / máximo 451 €)
Audifonoa / Audífono	865 €
Ileordeak / Pelucas	60% (gehienez / máximo 346 €)
Lengoiaren berreziketa psikomotorra Reeducación psicomotriz del lenguaje	Gehienez, 2 saio astean; gehienez, 29 euro saio bakoitza. / Un máximo de 2 sesiones a la semana, a un precio máximo de 29 euros cada una.
Psikoterapia / Psicoterapia	Gehienez, 2 saio astean; gehienez, 32 euro saio bakoitza. / Un máximo de 2 sesiones a la semana, a un precio máximo de 32 euros cada una.