III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundación Artium de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025 para la empresa Fundación Artium de Álava. Código convenio número 01003332012008.

ANTECEDENTES

El día 4 de enero de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de diciembre de 2022.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Fundación Artium de Álava, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 5 de febrero de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo Fundación Artium de Álava

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de diciembre de 2022.

Capítulo I: Condiciones generales**Artículo 1. Determinación de las partes que lo concertan**

El presente convenio colectivo se concerta por la dirección de la Fundación y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación, en su integridad, al personal sujeto a relación jurídico-laboral concertada con la Fundación Artium de Álava, en adelante la Fundación o Artium Museoa, que presta o preste sus servicios en la Fundación Artium de Álava.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor y desde el 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio deberá ser denunciado de forma previa a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Cuando durante la vigencia inicial del convenio, en el ámbito regulador del empleo público y más concretamente en el ámbito regulador de condiciones de trabajo del sector público foral alavés, se produzca una modificación importante en las condiciones de trabajo, cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio emplazando a la contraparte para el inicio de la negociación para que dichas modificaciones se incorporen al contenido del convenio respetando en todo caso su equilibrio interno.

Artículo 4. Publicidad del convenio colectivo

Este convenio colectivo será entregado a todas los trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo.

Capítulo II: Contratación**Artículo 5. Contrataciones**

5.1. Todas las promociones internas, contrataciones temporales o indefinidas que se convoquen en Artium Museoa serán comunicadas a todos los trabajadores/as del museo y al delegado/a de personal.

5.2. La cobertura de puestos de trabajo vacantes, se realizará mediante un proceso de selección que garantice escrupulosamente el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad, transparencia e imparcialidad, siendo comunicadas previamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En las convocatorias para la cobertura de dichas plazas, se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

- a. Número y características de las plazas.
- b. Salario y grupo profesional en que se encuadra el puesto de trabajo.
- c. Requisitos exigidos a los y las aspirantes.
- d. Proceso, sistema y baremos de selección.
- e. Periodo de prueba.

5.3. Las plazas se ofertarán, salvo excepciones debidamente justificadas, en promoción interna a los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos exigibles para la plaza convocada. En el supuesto de que las plazas no se cubrieran por este procedimiento, se sacará la plaza a convocatoria pública.

5.4. El desempeño temporal de funciones de superior categoría, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso consolidará la categoría del puesto transitoriamente desempeñado, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido en el apartado anterior.

5.5. Las bases generales de las convocatorias serán informadas previamente por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

5.6. Cuando en los contratos de trabajo se establezca un período de prueba, éste no podrá superar los 6 meses por los técnicos/as titulados, ni 2 meses para los demás trabajadores/as.

Artículo 6. Estructura organizativa y puestos de trabajo

6.1. La Fundación Artium de Álava desarrolla un modelo de gestión avanzado a través de sus equipos de trabajo. La dirección de la Fundación, al objeto de mejorar la gestión, establecerá los equipos de trabajo necesarios, así como los integrantes de los mismos, poniéndolo a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

6.2. La dirección de la Fundación Artium de Álava definirá dentro de su ámbito de organización un organigrama con los puestos de trabajo que dependerá de las necesidades y circunstancias de la actividad, poniéndolo a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

6.3. Dicho organigrama fijará los diferentes departamentos existentes, así como los puestos de trabajo encuadrados en los mismos, estableciendo los requisitos profesionales necesarios para la ocupación de los citados puestos pudiendo ser modificados por la dirección a tenor de las circunstancias y necesidades específicas de cada momento. Si fuera una modificación estructural se requerirá el previo informe de los representantes del personal trabajador a emitir en el plazo de 15 días.

6.4. Los requisitos de cada puesto de trabajo se recogerán en una memoria que indicará para cada uno de ellos lo siguiente:

- a) Denominación.
- b) Área al que se halle inscrito.
- c) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar la titulación o nivel formativo requerido y nivel de idiomas asignado; así como, en su caso, los criterios válidos de acreditación de dichos requisitos.
- d) Grupo laboral que, en cada caso, corresponda.
- e) Identificación de aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o su desempeño.
- f) Nivel retributivo y grupo de antigüedad.
- g) Descripción del puesto.
- h) Dependencia jerárquica y funcional.
- i) Equipos de trabajo en los que participa.

6.5. La clasificación del personal se realizará atendiendo a los diferentes grupos profesionales:

GRUPO	PUESTO
A	Subdirector/a, comisario/a jefe, conservador/a, responsable
B	Coordinador/a, asesor/a de normalización lingüística, técnico/a, secretaria dirección, administrativo/a, auxiliar administrativo/a

Artículo 7. Reposición

La Fundación pondrá en común con la representación sindical la cobertura de todas aquellas bajas, reducciones de jornada y excedencias de trabajadores/as de la plantilla, procurando sustituir todas aquellas de duración estimada superior a los 3 meses.

Capítulo III: Calendario laboral, jornada y horario de trabajo

Artículo 8. Calendario y jornada laboral

El calendario laboral se negociará entre la dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras tan pronto se conozcan los días festivos de cada año, garantizándose las necesidades de servicio. En caso de desacuerdo la representación social deberá emitir informe en el plazo de quince días. Dicho calendario contemplará como festivos, además de los 14 días establecidos con tal carácter en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco, para el Territorio Histórico y cada localidad, los días 4 de agosto, 24 y 31 de diciembre.

Además, el calendario contemplará los días con horario especial si los hubiere, las vacaciones anuales y los puentes de Semana Santa, San Prudencio y Navidad.

La jornada laboral será la que resulte de la negociación que anualmente se lleve a cabo del calendario laboral.

El exceso previsto sobre la jornada teórica diaria podrá destinarse en su caso a:

- Compensar los déficits horarios derivados de la utilización de las flexibilidades de entrada y salida.
- Compensar los déficits derivados de los permisos recuperables debidamente autorizados, siempre que no alteren de forma habitual el horario de presencia obligada.
- A turnos de Navidad, Semana Santa y San Prudencio, en jornadas de la misma duración que la jornada diaria teórica, con el tope de 8 días anuales, siempre que esté garantizada la adecuada prestación del servicio. Se podrán disfrutar en otras épocas del año.

Artículo 9. Horario flexible de trabajo y adaptación en períodos de punta de trabajo

9.1. El horario flexible de trabajo.

El horario flexible permite a cada persona fijar por sí misma, el comienzo y el final de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando la normativa interna. El establecimiento de este sistema de horario flexible se considera una provisión a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral y contribuye a la efectiva igualdad de trabajadores y trabajadoras. Este horario pretende garantizar un equilibrio sostenible entre los requerimientos del trabajo en Artium Museoa y las necesidades personales.

Sin perjuicio de la negociación del calendario laboral anual, se fijarán los horarios de prestación de servicios de cada puesto y departamento conforme al siguiente régimen.

Se establece con carácter general un tramo horario entre las 7:30 y las 22:00 horas, dentro del cual se concretará el horario de prestación de servicios conciliando la cobertura de las necesidades organizativas en cada equipo de trabajo y comprendiendo, en todo caso, la prestación continuada entre las 9:30 y las 14:00 horas.

La prestación de servicios en jornada continuada se limitará a 7'5 horas diarias, debiendo establecerse el régimen de jornada partida para una jornada diaria superior.

En el régimen de jornada partida se dispondrá de un descanso mínimo obligatorio de 30 minutos y máximo de dos horas que deberá fijarse en la banda horaria definida entre las 14:00 y las 16:00 horas.

Las compensaciones de horas se realizarán únicamente en la parte flexible del horario.

Teniendo en cuenta que la filosofía general de la jornada de trabajo flexible es la de no generar un exceso de horas trabajadas anuales, para aquellos puestos de trabajo relacionados con la actividad y el funcionamiento del Museo que lo requieran, en los que de forma frecuente se tienen cubrir eventos en horarios de tarde y noche, siempre que exista un excedente de horas trabajadas no será obligatorio el cumplimiento de la jornada continuada de 9:30 a 14:00 horas, pudiéndose distribuir la jornada diaria en función de las horas acumuladas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y previa comunicación a la dirección y/o al responsable de personas.

Durante la prestación de servicios en misión que implique el desplazamiento de trabajadores y trabajadoras durante uno o más días completos se computará el tiempo de trabajo conforme al correspondiente a su jornada teórica del día. Excepcionalmente y previa autorización del responsable del departamento y/o subdirector, se podrá asignar un número de horas superior.

Los viajes de trabajo serán autorizados con carácter previo a su realización por el subdirector/a.

9.2. Adaptación en períodos de puntas de trabajo.

Se suprime la posibilidad de la realización de horas extraordinarias, salvo las que obedezcan a situaciones de fuerza mayor, como pueden ser la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, a los cuales se vean obligados a asistir los trabajadores y trabajadoras.

La flexibilización horaria que se regula en este convenio conlleva el compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras para dar cobertura a la atención de las actividades programadas por el museo como el montaje o desmontaje de exposición, actos y eventos, inauguraciones, conferencias, talleres, actividades educativas, etcétera. En dichos supuestos, mediando el preaviso correspondiente a la programación de la actividad, la dirección modificará puntualmente el horario de prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras para ajustarlo a las concretas necesidades que se planteen.

Las horas trabajadas correspondientes a puntas de actividad, realizadas a partir de la finalización del horario flexible, podrán ser compensadas durante el año natural en el que se hayan realizado. En el caso de las horas realizadas en los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año, las horas generadas se podrán disfrutar en el plazo de 4 meses desde su realización.

Tanto la autorización previa como el disfrute requerirán autorización del responsable del departamento y/o subdirector, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Estas horas serán compensadas mediante descanso compensatorio, 1.95 horas por hora en las realizadas en día laborable (nocturna), 2.15 por hora realizada cuando se presten en festivo diurno, y 2.35 horas por hora cuando se presten en festivo nocturno (comprendidas entre 22:00 y 7:00 horas).

Se considerarán horas festivas todas aquellas realizadas entre las 7:00 horas del sábado a las 7:00 horas del lunes.

Artículo 10. Sobre el control horario

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar mensualmente su respectivo listado de fichajes.

Artículo 11. Plan piloto de teletrabajo

En la línea de lo aplicado ya en los convenios anteriores con la implantación de un horario laboral flexible, y partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una herramienta flexible y una de las formas innovadoras de organización laboral derivada de las nuevas tecnologías, que permite la realización de parte de la actividad laboral en un lugar distinto al de su centro de trabajo habitual, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre el trabajo a distancia, se desarrolla un proyecto piloto para la implantación de un sistema de teletrabajo en Artium Museoa durante la vigencia del presente convenio.

Dicho proyecto se basará en la legislación, recomendaciones y documentación de referencia existente sobre la materia y, con el fin de una futura implantación formal del programa, constará de las siguientes fases para su consecución: estudio de viabilidad; desarrollo de los criterios de selección y procedimientos; reclutamiento de trabajadores y trabajadoras del plan piloto; diseño y puesta en marcha; evaluación del proyecto.

El plan piloto deberá contemplar los siguientes aspectos fundamentales:

- Los supuestos en los que resulte organizativamente viable la opción por el trabajo a distancia.
- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador/a como para la empresa.
- La regulación de las jornadas presenciales que fueran necesarias en cuanto a frecuencia y régimen de preavisos.
- Los mecanismos de control sobre el cumplimiento de la jornada y contenido de la prestación laboral a distancia.
- La dotación de medios y la repercusión de costes de consumos privados implicados en la prestación laboral a distancia.
- Los aspectos específicos de la protección frente a los riesgos laborales en el entorno del trabajo a distancia.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales de los trabajadores y trabajadoras que participen en el plan respecto de los que no lo hagan.

Capítulo IV: Vacaciones y descansos

Artículo 12. Vacaciones y descansos

12.1. Las vacaciones para todo el personal tendrán una duración de 22 días laborables, salvo para el personal que no llegue a prestar sus servicios durante el año completo, en cuyo caso la duración vacacional será proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o reingreso. Los días de disfrute vacacional deberán comprender la totalidad de cada día señalado.

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

- El año que se cumple el 5º trienio: 1 día.
- El año que se cumple el 6º trienio: 2 días.
- El año que se cumple el 7º trienio: 3 días.
- El año que se cumple el 8º trienio: 4 días.
- Así sucesivamente por cada nuevo trienio cumplido.

12.3. El período de disfrute de las vacaciones quedará comprendido preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, pudiendo disfrutarse en fechas distintas a las citadas, subordinándose esta posibilidad a las necesidades del servicio.

12.4. Los trabajadores de la plantilla de Artium Museoa disfrutarán de los días de fiestas determinados por la Comunidad Autónoma del País Vasco.

12.5. Teniendo en cuenta las necesidades de servicio que la Fundación pueda tener, el período de disfrute de las vacaciones deberá acordarse entre el/la trabajador/a en cuestión y el responsable del departamento y de recursos humanos. Cada trabajador/a deberá comunicar durante el primer trimestre del año una previsión de sus vacaciones, previsión que podrá ser modificada hasta dos meses antes del inicio del disfrute de las mismas mediante acuerdo con el/la trabajador/a.

12.6. Las vacaciones serán disfrutadas por los trabajadores y trabajadoras en turnos rotativos, y su determinación se hará de mutuo acuerdo por las partes.

12.7. Las vacaciones deberán ser disfrutadas en el año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre). Excepcionalmente, y cuando se dispongan de días pendientes de disfrute a 31 de diciembre, la fecha límite de disfrute será el 15 de enero del año siguiente.

12.8. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, o accidente laboral, con los períodos de suspensión por nacimiento y cuidado de menor por parto o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses el personal empleado tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre y cuando se solicite dentro del propio ejercicio en el que se produzca la incorporación al puesto de trabajo como consecuencia de la obtención del alta médica.

Las vacaciones pendientes de disfrute correspondientes a años anteriores se disfrutarán, salvo acuerdo en contrario, de forma consecutiva a la fecha de alta médica.

12.9. En caso de que la Fundación, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones autorizadas, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se hubieran originado, previa justificación de los mismos.

Artículo 13. Días de libre disposición

13.1. Excepcionalmente, durante los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025 se dispondrán anualmente de 5 días de libre disposición no recuperables por parte de los trabajadores y trabajadoras, que podrán ser acumulados a las vacaciones. Estos días adicionales se establecieron hace dos convenios colectivos y han estado en efecto desde el año 2014 (fueron 10 días en 2013). Dicho convenio estableció un nuevo marco regulador salarial regresivo que afectó a los salarios consolidados a título personal, por lo que tan pronto como se llegue a un acuerdo que materialice la recuperación salarial, desaparecerá su razón de ser y, por lo tanto, no habría lugar a su disfrute.

13.2. Para quienes no alcancen el año natural completo de servicio, estos días serán proporcional a los días trabajados. Si realizado el cálculo el resultado fuera fracción se disfrutará por horas.

13.3. Estos días de libre disposición habrán de ser disfrutados antes del 31 de diciembre.

Capítulo V: Permisos, licencias y excedencias

Artículo 14. Disposiciones comunes

• Criterios generales.

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

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

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

• Solicitud y concesión de permisos.

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

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

• Disfrute de licencias.

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

• Parejas de hecho.

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

• Guarda y acogimiento legal.

Las referencias que en materia de permisos se hacen a hijos o hijas deberán entenderse también hechas a aquellas personas sobre las que se tenga la guarda o acogimiento legal.

• Incompatibilidad entre licencias y/o permisos.

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

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

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

• Consecuencias del disfrute de licencias y permisos.

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

Artículo 15. Permisos retribuidos

15.1. El trabajador/a, previo aviso y con la justificación adecuada, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y necesidades siguientes:

a) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

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

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

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

Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kilómetros. del lugar de residencia habitual del empleado o empleada de la Fundación.

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

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

A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos, intervención quirúrgica con anestesia total; ingreso de una noche; tiempo de hospitalización con pernocta o convalecencia en domicilio tras intervención quirúrgica que requiera atención constante.

b) Licencia por matrimonio propio o de parientes / por inicio de convivencia estable.

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

B) Cuando se disfrute la licencia prevista en el presente artículo como consecuencia de la constitución de pareja de hecho, se deberá presentar, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de concesión de la licencia, el certificado del Registro de Parejas de Hecho. En todo caso, el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido dentro de los veinte días naturales de la licencia.

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

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

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

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo y adjuntando justificante. Se consideran deberes inexcusables la expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados, comisarías; donaciones de sangre y médula, así como la realización del testamento vital.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, y 2 si es a otra distinta, con aportación del certificado de empadronamiento correspondiente.

e) 1 día para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de celebración.

f) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas del propio trabajador/a, siempre y cuando los centros donde se efectúan no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultas médicas a familiares de hasta 1^{er} grado del empleado/a con un máximo de 50 horas al año.

h) El personal empleado que sea sometido a pruebas y/o tratamientos de fecundación asistida tendrá derecho a ausentarse durante el tiempo y los días necesarios. Será necesaria la constancia documental escrita de la correspondiente prueba o tratamiento.

i) Suspensión por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses:

Quando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una empleada de la Fundación Artium de Álava, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los términos establecidos en la ley.

Durante esta licencia se complementará hasta el cien por cien de sus retribuciones.

j) Mejoras en las licencias por gestación, alumbramiento o lactancia. Sobre el régimen previsto en la legislación laboral, se aplicarán las siguientes mejoras:

A) Los permisos contemplados en el artículo 26.5 Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto serán extensibles al progenitor no gestante.

B) La persona trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses o bien por acumular las horas de lactancia computándose día a día, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, bien comenzando el disfrute de la hora diaria y acumulando, desde una fecha determinada, todas las horas que resten de disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes. Esta licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

C) Cualquier mejora que, por disposición legal o reglamentaria aplicable en el ámbito de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, se produzca en la regulación de la licencia por paternidad o maternidad no gestante, se aplicará directamente al personal de la Fundación Artium de Álava.

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

l) Licencia por adopción o acogimiento:

A) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, y así se acreditará suficientemente, se tendrá derecho, además, a una ampliación de la licencia hasta los dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. La ampliación de la licencia en este periodo estará supeditada a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante.

B) La persona adoptante o acogedora tendrá derecho a ausentarse del trabajo para realizar aquellos trámites obligatorios en horario de trabajo a los que inexcusablemente tenga que acudir para llevar a cabo la adopción o el acogimiento.

m) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria.

n) Permiso por asuntos personales:

A) Se establece un permiso por asuntos personales de hasta seis días anuales, en proporción al tiempo trabajado durante el año, pudiéndose disfrutar bien en jornadas completas o por horas. La fecha de su disfrute deberá ser autorizada, en cualquier caso, por la Dirección de Artium Museoa, previa consulta a efectos de la correcta prestación del servicio.

B) Para quienes no alcancen el año natural completo de servicio, el permiso por asuntos personales será proporcional a los días trabajados. Si realizado el cálculo el resultado fuera fracción se disfrutará por horas.

15.2. Para los supuestos recogidos en este artículo deben aportarse los justificantes que acrediten la necesidad del disfrute de ese permiso.

15.3. En el caso de acogerse al permiso de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2º grado, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la persona enferma, se contabilizarán a partir de la fecha los días correspondientes al permiso de defunción.

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

Si la asistencia fuera promovida por la propia Institución, porque en tales eventos se traten materias de interés para la misma, el/la empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado/a 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.

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

Artículo 16. Permisos no retribuidos

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia, que será por períodos mínimos de 7 días naturales, estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

La petición se cursará con dos meses de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción.

El tiempo de disfrute de las licencias señaladas anteriormente computará a efectos de antigüedad.

La Fundación dispondrá de un plazo de 30 días para comunicar la resolución al trabajador o trabajadora.

Si existiera una denegación por necesidades del servicio ésta deberá ser justificada ante el interesado/a y comunicada por escrito al delegado/a de personal.

Artículo 17. Reducción de jornada por cuidado de personas

17.1. La reducción de jornada por guarda legal para el cuidado directo de menor del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a ampliarse hasta que el menor cumpla catorce años.

17.2. Las reducciones de jornada, sus posibles modificaciones, así como el fin de las mismas, deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 10 días hábiles.

17.3. El disfrute de las reducciones de jornada será de libre elección, realizándose la concreción horaria dentro de la jornada ordinaria de cada puesto de trabajo.

Artículo 18. Reducción de jornada para el cuidado de enfermos muy graves

18.1. Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge, de un familiar de primer grado, y de segundo grado si media convivencia, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave debidamente certificada 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.

18.2. Se podrá solicitar la acumulación de esta reducción de jornada en días completos.

Artículo 19. Reducción de jornada retribuida por el cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

19.1. Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo del cincuenta por ciento de la jornada laboral, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo o hija menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas), o por cualquiera otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

19.2. Se podrá solicitar la acumulación de esta reducción de jornada en días completos.

Artículo 20. Reducción de jornada por realización de estudios académicos oficiales

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

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

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

Artículo 21. Reducción de jornada por asuntos propios

Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación podrán solicitar la reducción entre un octavo y la mitad de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, y será concedida en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio ni el tipo de actividad lo impidieran.

La negativa y su motivación serán comunicadas a la representación sindical.

La reducción en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de dos meses.

El horario será de libre elección para la persona empleada en reducción de jornada, dentro de las jornadas preestablecidas.

Previo aprobación del responsable de recursos humanos y autorización de la Dirección, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, en cómputo o concreción semanal.

Artículo 22. Excedencia por cuidado de familiares

22.1. Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza o por adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o tutela, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

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

22.3. La duración de la excedencia por el cuidado de familiares será por periodos mínimos de siete días naturales.

22.4. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

22.5. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, Durante este tiempo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñe.

22.6. El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado de los familiares.

22.7. Concluido el plazo máximo de permanencia en la misma, el trabajador o trabajadora deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de treinta días, declarándose, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en el Estatuto de los Trabajadores.

22.8. El personal de la Fundación en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación, sin que exista obligación por parte de esta última de comunicar de forma individualizada la convocatoria de acciones formativas.

Artículo 23. Excedencia voluntaria

23.1. El trabajador o trabajadora fijo o fija con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses y un máximo de cinco años. Las peticiones serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes como máximo.

23.2. El trabajador o la trabajadora únicamente tendrá reserva de puesto durante los dos primeros años de la misma. El tiempo que dure esta situación no computará a ningún efecto (promoción, trienio y derechos pasivos). La excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. Estando en situación de excedencia voluntaria, si el/la trabajador/a quisiera reingresar antes de haber concluido el periodo máximo de reserva de puesto, éste/a podrá hacerlo sin ningún tipo de limitación durante los dos primeros años. Una vez comunicado a la empresa el reingreso, no podrán transcurrir más de 30 días para la incorporación efectiva del/la trabajador/a.

23.3. Estando en situación de excedencia voluntaria, si el trabajador o la trabajadora quisiera reingresar una vez transcurridos dos años y antes de haber concluido el tiempo máximo de cinco años, podrá hacerlo. En tal supuesto, la empresa autorizará el reingreso si hubiera vacante en la plantilla con consignación presupuestaria.

23.4. Cuando el trabajador o trabajadora solicite el reingreso una vez transcurridos los dos primeros años de excedencia, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no estuviese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente, podrá optar entre ocupar la plaza con la remuneración a ella correspondiente hasta que se produzca vacante en su categoría. Si el/la trabajador/a optase por ocupar el puesto de inferior categoría a la propia que había venido ocupando, únicamente tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la opción ejercitada de manera voluntaria por el mismo.

23.5. El reingreso deberá ser solicitado a la finalización del período de excedencia por esta causa. En el supuesto de que la solicitud no se produzca, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia a su empleo causando la baja en la plantilla.

Capítulo VI: Formación

Artículo 24. Fines

Son fines de la formación de la empresa:

- a) La mayor cualificación profesional de los empleados/as, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.
- b) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento para su correcto desempeño.
- c) El permanente perfeccionamiento profesional.

Artículo 25. Planes de formación

La dirección de Artium Museoa, a través de su Departamento de Recursos Humanos, llevará a cabo la elaboración y el desarrollo de planes de formación adaptados a las características de Artium Museoa y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisas. Los planes de formación serán revisados y actualizados y dispondrán el siguiente contenido mínimo:

- Identificación y análisis de necesidades formativas.
- Diseño y planificación de la formación.
- Evaluación y seguimiento de los resultados e impacto de la formación.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras emitirá informe previo a la implantación de los planes de formación y al establecimiento de los criterios de adjudicación de las actividades formativas. Asimismo recibirá información puntual respecto a las solicitudes presentadas, resoluciones desfavorables y evaluación de aprovechamiento de las acciones formativas que se realicen.

El disfrute del permiso de formación establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores se articulará necesariamente en el marco de los planes de formación de la Fundación.

Capítulo VII: Salario

Artículo 26. Política salarial

Durante la vigencia del convenio colectivo se aplicarán los incrementos salariales equivalentes a los dispuestos en el ámbito del empleo público foral de Álava.

Artículo 27. Conceptos retributivos. Definiciones

27.1. Los importes anuales se distribuirán en 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre.

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

27.3. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre, que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales. Al trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio en dicho año.

27.4. Conceptos retributivos:

Salario base: es la retribución mensual asignada a cada trabajador/a, según su encuadramiento profesional.

Complemento de antigüedad: retribuye la vinculación y la dedicación personal de servicios efectivos en el tiempo del trabajador/a a la Fundación Artium de Álava. Este complemento, tiene carácter de consolidable, consiste en el abono de trienios a los trabajadores, según las cuantías establecidas en las tablas salariales.

Capítulo VIII: Medidas en materia de violencia de género y acoso en general

Artículo 28. Medidas de protección contra la violencia de género

La Fundación Artium de Álava aplicará, en base a la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados/as víctimas de violencia de género.

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

Artículo 29. Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, sin serles exigible un periodo mínimo de prestación de servicios ni de mantenimiento de esa situación.

Durante los primeros 6 meses tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos de régimen de Seguridad Social.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, ese periodo se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos.

Durante los primeros dos meses las trabajadoras percibirán las retribuciones íntegras.

Artículo 30. Periodo vacacional

En el supuesto de que el derecho de protección o el de asistencia social integral de este personal, haga necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscará fórmulas de adaptación para la asignación de vacaciones al caso concreto.

Artículo 31. Justificación de faltas de asistencia

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

Artículo 32. Reducción de jornada

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de retribución.

Si no ha existido una excedencia previa por este mismo motivo, durante los primeros dos meses las trabajadoras percibirán las retribuciones íntegras.

Artículo 33. Reordenación del tiempo de trabajo

Las trabajadoras víctimas de género tendrán derecho a la reordenación de tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el protocolo relativo a medidas de protección frente a la violencia de género.

Artículo 34. Acreditación de las situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente se acreditarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, podrá acreditarse esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

Artículo 35. Protocolo contra el acoso y violencia sexual y sexista en el trabajo

En aplicación del artículo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, la Fundación aprobará un protocolo específico contra el acoso sexual y sexista.

Capítulo IX: Políticas de igualdad

Artículo 36. Política de igualdad de Artium Museoa

36.1. El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

d) Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.

e) Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de personas candidatas, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de las personas candidatas del género sub-representado en el colectivo funcional de referencia.

36.2. La Fundación atenderá especialmente las situaciones relativas a la maternidad, lactancia y tratamientos de fertilidad, para lo cual, el servicio de prevención, tan pronto le sean comunicadas dichas circunstancias, analizará y planteará en el comité de seguridad y salud laboral las condiciones de los puestos de trabajo (carga física, riesgo postural, trabajo a turnos, nocturnidad) que deban adaptarse para evitar los riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras. Las adaptaciones o movilidades temporales que se deban implementar, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio económico o profesional para la mujer trabajadora.

36.3. Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la Empresa.

36.4. Las partes se comprometen a remover los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de origen racial o étnico, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en la Empresa, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo activamente cualquier forma de discriminación.

36.5. En cumplimiento con el artículo 45 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y de la disposición séptima del Estatuto Básico del Empleado Público. La Fundación ha aprobado en 2021 el plan de igualdad Artium Museoa, que desarrollará e implantará a fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Capítulo X: Derechos lingüísticos

Artículo 37. Plan de euskera y promoción del euskera

La Fundación elaborará e implantará un plan de euskera en Artium Museoa a fin de reforzar la presencia y el uso del euskera en el Museo.

Los trabajadores que lleven a cabo procesos de euskaldunización tendrán derecho a que les sea abonado el importe económico del curso, con un límite de 600,00 euros por año, debiendo acreditar mediante justificación suficiente, tanto la asistencia como el resultado obtenido en los mismos.

Dichos cursos deberán realizarse fuera del horario de trabajo, salvo que se lleven a cabo por indicación de la empresa, en cuyo caso se harán dentro de la jornada laboral.

Capítulo XI: Ventajas sociales

Artículo 38. Plan de previsión social (EPSV)

Los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de Artium Museoa con contrato indefinido podrán adscribirse voluntariamente al plan de previsión que se ha establecido. Las aportaciones mensuales de Artium Museoa, iguales a las de cada trabajador/a, son las siguientes:

PUESTO DE TRABAJO	APORTACIÓN FUNDACIÓN	APORTACIÓN TRABAJADOR/A
Subdirector/a, comisario/a jefe, conservador/a, responsable, coordinador/a, asesor/a de normalización lingüística	16,00 euros	16,00 euros
Técnicos, secretaria de Dirección	14,00 euros	14,00 euros
Administrativo/a, auxiliar administrativo/a	12,00 euros	12,00 euros

Las cantidades aportadas por los trabajadores y trabajadoras serán deducidas de la nómina mensual.

Artículo 39. Reconocimiento médico

Será realizado a aquellos empleados/as que lo deseen un reconocimiento médico anual según los criterios determinados por el servicio externo de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud. Comprenderá como mínimo análisis de sangre y orina, revisión de vista y oído, medición de tensión y electrocardiograma.

Artículo 40. Complemento de enfermedad y accidente

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo, durante los períodos de incapacidad temporal tanto por enfermedad común o accidente laboral, percibirán el 100 por ciento de su salario desde el primer día de baja, siendo obligación de la empresa complementar las diferencias que se produjeran entre la protección de la Seguridad Social y los devengos correspondientes.

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas).

Artículo 41. Seguro de vida y accidentes

El personal al que resulte de aplicación el presente texto quedará incluido en las pólizas de seguros colectivos con las coberturas que se detallan:

• Póliza de seguro de vida:

Fallecimiento: 72.000,00 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta: 72.000,00 euros.

Incapacidad Permanente Total: 45.000,00 euros.

• Póliza de seguro de accidentes:

Fallecimiento: 106.500,00 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta: 135.000,00 euros.

Incapacidad Permanente Total: 125.000,00 euros.

En el supuesto de muerte, salvo designación expresa por el asegurado/a, la indemnización se hará efectiva a los herederos legales del trabajador/a.

Artículo 42. Incorporación a la Mutua Foral

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

Artículo 43. Contrato relevo

La Fundación ofrecerá la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial (contrato de relevo) en las condiciones legalmente aplicables, a todo el personal que cumpla los requisitos legales.

Capítulo XII: Uso de dispositivos digitales y derecho a la desconexión

Artículo 44. Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

44.1. Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades empresariales de control y dirección de la prestación laboral.

44.2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los periodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el periodo de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de "ausente", indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los periodos de desconexión.

Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

44.3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos. La utilización de dichos sistemas en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías de consulta previa a la representación de los trabajadores e información a las personas trabajadoras. Queda terminantemente prohibido el empleo de cualquier dispositivo particular para la grabación de imagen y sonido en las instalaciones de la empresa, tanto si se graba a personas trabajadoras, como a las propias instalaciones de la Empresa, paradas o en funcionamiento.

Capítulo XIII: Régimen disciplinario y procedimientos de solución de conflictos

Artículo 45. Régimen disciplinario

45.1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio colectivo. La aplicación e interpretación del presente régimen disciplinario deberá considerar en todo caso los principios y las directrices contenidas en el Código de Conducta de la Fundación Artium de Álava.

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

45.3. Toda falta cometida por un trabajador/a con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará en leve, grave o muy grave.

45.4. Se considerarán faltas leves:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados/as.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de las obras de arte, los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

45.5. Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los y las superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los y las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores y trabajadoras.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo, de otros trabajadores y trabajadoras.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de las obras de arte, los locales, material o documentos de los servicios.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- n) Acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier sustancia estupefaciente.

45.6. Se considerarán faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- g) El robo o hurto tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o fuera de éstas durante el trabajo.
- h) Consumir alcohol, drogas o cualquier sustancia estupefaciente durante el trabajo y desempeñar las funciones y tareas del puesto bajo sus efectos.

45.7. En relación a los supuestos de acoso, violencia sexual y sexista en el trabajo:

a) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

b) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

c) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

d) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

45.8. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Despido.

45.9. La situación de Incapacidad transitoria del trabajador/a suspenderá el cumplimiento de la sanción hasta que se efectúe el alta.

45.10. Procedimiento.

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

45.11. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, desde que se tuvo conocimiento de su comisión, y quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Capítulo XIV: Derechos de la persona trabajadora

Artículo 46. Asambleas

Anualmente se podrán realizar dos asambleas de 2 horas de duración máxima cada una dentro de la jornada de trabajo, preferiblemente al inicio o final de la misma y estableciendo el horario de acuerdo con la dirección de la Fundación.

Artículo 47. Inaplicación del convenio

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

Artículo 48. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión, debiendo resolver en un plazo de siete días naturales a partir de dicha reunión notificando su resolución a las personas interesadas. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de resolución de conflictos que resulten aplicables.

Los y las miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 49. Procedimiento de actuación en los supuestos de acoso moral y sexual en el trabajo

Bajo la supervisión de la comisión paritaria, en los supuestos de acoso moral y sexual en el trabajo se aplicará, con las adaptaciones que resulten precisas, el procedimiento de mediación, investigación y resolución de conflictos previsto en la Orden de 4 de octubre de 2006 de la Consejera de Hacienda y Administración Pública que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos (BOPV 245 de 27 de diciembre de 2006).

Capítulo XV: Anexos al convenio**Artículo 50. Anexos al convenio**

Durante la vigencia del convenio se acuerda por ambas partes la elaboración y desarrollo del artículo 6 relativo a los grupos profesionales. Artículo que será añadido posteriormente como anexo al presente convenio.

Disposición Transitoria

Las personas trabajadoras que actualmente a la fecha de firma del presente acuerdo ostentan la categoría de auxiliar administrativo pasarán recalificadas a la nueva categoría de administrativo a 1 de enero de 2023 con efectos salariales desde dicha fecha.

Disposición Adicional**Primera.**

Las partes, a través de la comisión paritaria, negociarán un acuerdo en materia de retribución por productividad en términos equivalentes a los vigentes en el marco del empleo público foral alavés.

Segunda.

Las partes, a través de la comisión paritaria, se comprometen a abrir una mesa de trabajo para el desarrollo del plan piloto de teletrabajo previsto en el artículo 11, en el plazo máximo de cuatro meses de la firma del presente acuerdo.

Anexo I: Tablas salariales 2022

Nota: Aplicada en las tablas la subida salarial de un 2 por ciento sobre los salarios de 2021, de acuerdo con el Acuerdo 136/2022, del Consejo de Gobierno Foral de 15 de marzo de 2022, por el que se aprueba un incremento de las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio de la Diputación Foral de Álava en un 2,00 por ciento respecto a las del año 2021, y ratificado por el comité ejecutivo de Artium Museoa, para los trabajadores/as de la Fundación.

PUESTO DE TRABAJO	SUELDO BASE	PRECIO TRIENIO
Directora	5.457,62 euros	41,53 euros
Secretaria de Dirección	2.514,61 euros	26,72 euros
Subdirector Área de Desarrollo y Finanzas	4.281,70 euros	42,75 euros
Comisaria Jefa	3.861,43 euros	42,20 euros
Conservador de colección, responsable de biblioteca y centro de documentación, responsable de exposiciones, responsable de educación, responsable de finanzas y personas, responsable de comunicación, responsable de marketing, responsable de comunicación, responsable de infraestructuras y servicios	3.767,61 euros	43,25 euros
Coordinadora de educación	2.958,12 euros	44,04 euros
Coordinador/a de colección / coordinadora de biblioteca / coordinadora de documentación / asesora de normalización lingüística, editora y traductora	2.661,09 euros	44,32 euros
Técnico de seguridad y prevención / técnica de marketing y comunicación / técnico/a de educación (vacante)	2.224,51 euros	26,89 euros
Administrativo/a	2.112,38 euros	18,01 euros
Auxiliar administrativo/a	2.000,26 euros	18,01 euros