

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 152C/2025, de 15 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra (código número: 31101815012021), con entrada en este Registro con fecha 8 de octubre de 2025, suscrito con fecha 23 de septiembre de 2025, entre la representación empresarial (ANEIS) y la mayoría sindical (CCOO y LAB).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra (código número: 31101815012021).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 15 de octubre de 2025.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

II CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL DE NAVARRA

PREÁMBULO.

TÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I.—ÁMBITOS.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Vigencia y duración.
- Artículo 5. Denuncia y prórroga.
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7. Prioridad aplicativa y derecho supletorio.

CAPÍTULO II.—COMISIONES.

- Artículo 8. Comisión paritaria.
- Artículo 9. Composición de la comisión paritaria.
- Artículo 10. Funcionamiento de la comisión paritaria.
- Artículo 11. Sede de la comisión paritaria.
- Artículo 12. Mecanismos de participación.

TÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 13. Definición.
- Artículo 14. Acuse de Recibo.

TÍTULO III.—CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN.

CAPÍTULO I.—CONTRATACIÓN.

- Artículo 15. Cláusula general de no discriminación.
- Artículo 16. De la contratación en general.
- Artículo 17. Modalidades de contratación.
- Artículo 18. De los contratos temporales.
- Artículo 19. De los contratos a tiempo parcial.
- Artículo 20. Conversión en contrato indefinido.
- Artículo 21. Contrato relevo.
- Artículo 22. Período de prueba.
- Artículo 23. Reserva de plazas para personas con discapacidad.
- Artículo 24. Vacantes y puestos de nueva creación.

CAPÍTULO II.—CESES.

- Artículo 25. Cese voluntario.

CAPÍTULO III.—FORMACIÓN.

- Artículo 26. Promoción y formación profesional en el trabajo.

CAPÍTULO IV.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- Artículo 27. Seguridad y salud Laboral.

TÍTULO IV.–JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

CAPÍTULO I.–JORNADA Y CALENDARIO LABORAL.

Artículo 28. Jornada y calendario laboral.

Artículo 29. Control de jornada.

Artículo 30. Trabajo Nocturno.

CAPÍTULO II.–VACACIONES.

Artículo 31. Vacaciones retribuidas.

CAPÍTULO III.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 32. Clasificación profesional.

CAPÍTULO IV.–ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Artículo 33. Salario Base.

Artículo 34. Plus de antigüedad.

Artículo 35. Complementos de responsabilidad.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Artículo 37. Pluses de nocturnidad, turnicidad, de sábados, domingos, festivos comunes y de especial significación, de disponibilidad o de guardia no localizada, y otros complementos de puesto de trabajo.

Artículo 38. Complemento durante el período de incapacidad temporal.

Artículo 39. Compensación de gastos.

TÍTULO V.–LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO I.–LICENCIAS.

Artículo 40. Licencias retribuidas.

Artículo 41. Permisos no retribuidos.

Artículo 42. Pausas y reducción de jornada de lactancia.

Artículo 43. Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

Artículo 44. Cuidado menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 45. Reducción de jornada por motivos de edad.

Artículo 46. Excedencia forzosa.

Artículo 47. Cuidado familiares e hijos.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.

Artículo 49. Reincorporación tras excedencia.

Artículo 50. Incapacidad temporal.

Artículo 51. Jubilaciones.

TÍTULO VI.–MEJORAS SOCIALES.

Artículo 52. Ropa de trabajo.

Artículo 53. Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento.

Artículo 54. Seguros.

Artículo 55. Orientación jurídica.

Artículo 56. Asistencias al juzgado.

Artículo 57. Protección de datos en la emisión de informes.

Artículo 58. Cláusula de subrogación empresarial.

TÍTULO VII.–DERECHOS SINDICALES.

Artículo 59. Derechos sindicales.

Artículo 60. Asambleas.

TÍTULO VIII.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 61. Régimen disciplinario.

Artículo 62. Sanciones.

Artículo 63. Tramitación y prescripción.

TÍTULO IX.–OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 64. Cláusula de inaplicación o descuelgue.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.–Programas Formativos estables dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

Disposición adicional segunda.–Adaptación de jornada.

Disposición adicional tercera.–Planes de igualdad.

Disposición adicional cuarta.–Política sectorial para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera.–Garantía de mantenimiento de poder adquisitivo por cambio de convenio.

Disposición final segunda. Acuerdos específicos en materia de revisión salarial y jornada para el caso de eventual situación de ultraactividad del presente convenio colectivo.

ANEXOS.

Anexo 1.–Catálogo de Actividad del II Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social de la Comunidad Foral de Navarra.

Anexo 2.–Tablas salariales.

II CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL DE NAVARRA

PREÁMBULO

/

En las sesiones de negociación del presente II Convenio de Intervención Social de Navarra ha participado la Agencia Navarra para la Autonomía y Desarrollo de las Personas del Gobierno de Navarra, en calidad de invitada u observadora.

Con fecha 4 de febrero de 2025 las partes firmantes del presente convenio alcanzaron un preacuerdo para la firma del II Convenio, que contenía una vigencia para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, así como una fórmula de actualización de las Tablas Salariales referenciada a IPC de Navarra, el cual fue remitido al Gobierno de Navarra para su oportuno conocimiento.

El Gobierno de Navarra instó a las partes firmantes del Convenio que las tablas salariales propuestas respetaran las exigencias contenidas en la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, que establece limitaciones al uso del IPC como referencia automática para la actualización de rentas.

Las partes firmantes del presente convenio no aceptan las intromisiones del Gobierno de Navarra en la soberanía de la mesa negociadora, si bien, son plenamente conscientes de las dificultades que entraña para el sector desatender las indicaciones oficiales.

Por dicho motivo, en sesión celebrada el día 18 de septiembre de 2025 la mesa negociadora del convenio acordó dejar sin efecto el preacuerdo de 4 de febrero de 2025 y proseguir con su negociación hasta lograr una nueva redacción de convenio que conjugue la voluntad negocial de las partes y los requerimientos normativos puestos de manifiesto por el Gobierno de Navarra.

En este sentido, finalmente se ha consensuado el presente segundo convenio colectivo sectorial, de un solo año de vigencia, a los efectos de que el sector pueda adaptarse con rapidez a una eventual derogación o modificación de la Ley 2/2015, de 30 de marzo.

//

El presente convenio colectivo sectorial de la acción e intervención social de Navarra, es fruto de un acto de responsabilidad de sus firmantes, representantes de las personas trabajadoras y de las entidades del sector, para garantizar los servicios de intervención social y las condiciones económicas y laborales en que estos han de desarrollarse.

Las distintas administraciones públicas de la Comunidad Foral de Navarra que contratan, convengan o conciertan servicios del ámbito de aplicación del presente convenio, deben tener en cuenta estas condiciones laborales para el cálculo de los costes económicos y laborales, y su consiguiente dotación económica, de los citados servicios de intervención social.

Las partes firmantes consideran necesaria la cohesión de las condiciones laborales de las empresas del sector y evitar el perjuicio que supone la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales acordadas en el ámbito sectorial. Por ello, las partes consideran que las condiciones pactadas en este convenio constituyen las condiciones laborales básicas del sector y, en consecuencia, exhortan a que no se negocie en el ámbito de la empresa condiciones laborales inferiores.

TÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I.-ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante entidades u organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de acción e intervención social.

Por acción e intervención social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social.

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de inclusión y protección social dentro de la acción social, así como espacios compartidos como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural, lo socio-educativo, lo socio-formativo o socio-académico y también la salud mental encuadrada como enfermedad mental sobrevenida. Se circunscriben estos espacios compartidos siempre que respondan y/o estén al servicio del objeto principal de la intervención social arriba mencionado.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; personas y colectivos en desprotección o riesgo de desprotección, menores y jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, personas mayores y adultos, población en riesgo de exclusión o en situación de exclusión, personas migrantes. En estas tipologías y solo a modo de ejemplo sin ser una lista exhaustiva señalaremos que están contenidos en esta definición los excluidos por cuestiones económicas, menores en dificultad y conflicto social, reforma juvenil, personas sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y personas exadictas, personas migrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y exreclusas, personas con enfermedad mental sobrevenida, mujeres víctimas de violencia de género, trabajadoras sexuales. En todos los casos, personas o colectivos en situación de riesgo de exclusión o desprotección, sobre los que es necesario promover su inclusión y/o participación social.

Igualmente quedan afectadas por este convenio colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la entidad en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas entidades sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Quedan incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio aquellas actividades encuadradas en el ámbito funcional del convenio estatal de ocio educativo y animación sociocultural siempre y cuando estén encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo y/o exclusión social, es decir, que respondan al objeto de la intervención social.

Así mismo, quedan incluidas las escuelas taller, casas de oficios, y los talleres de empleo, así como los módulos formativos y preformativos que respondan al objeto de intervención social.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio tanto las empresas de inserción social sociolaboral (EIS) así como aquellas organizaciones cuya actividad se encuentre relacionada con la cooperación internacional y ayuda al desarrollo. Ambos tipos de empresas quedan excluidas salvo que las mismas lo soliciten por escrito a la comisión paritaria del convenio. En el caso concreto de las empresas de cooperación y ayuda al desarrollo, la regulación no prevista de los expatriados se regirá por lo dispuesto en el convenio estatal.

Igualmente quedan expresamente excluidas las organizaciones cuya actividad principal sea la medioambiental y el deporte y la cultura, todos ellos en su sentido más estricto y sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores. También se excluyen expresamente del ámbito funcional del presente convenio, los siguientes servicios, centros y actividades:

(1) Servicios de Atención a la Discapacidad, tales como (1.a) Centros especiales de empleo, (1.b) centros residenciales, (1.c) centros de día y noche, (1.d) servicios domiciliarios, (1.e) centros ocupacionales, (1.f) asociaciones de familiares y usuarios y afectados, (1.g) tele-asistencia domiciliaria; y demás recursos comprendidos en el ámbito funcional del XVI convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, así como en el convenio sectorial de centros privados concertados de atención a discapacitados de Navarra.

(2) Servicios de Atención a la Dependencia, tales como (2.a) viviendas tuteladas, (2.b) servicio ayuda a domicilio, (2.c) centros de día, (2.d) centros residenciales, (2.e) asociaciones de familiares y usuarias y afectadas; y demás recursos comprendidos en el ámbito funcional del VIII convenio marco estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción y la autonomía.

(3) Servicios de Atención a la Tercera Edad, tales como: (3.a) centros residenciales, (3.b) centros de día y noche, (3.c) servicios domiciliarios, (3.d) Club de jubiladas y jubilados, (3.e) Asociaciones de familiares y usuarias y afectadas, (3.f) tele-asistencia domiciliaria; y demás recursos comprendidos en

el ámbito funcional del VIII convenio marco estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción y la autonomía.

(4) Servicios de Ocio y Tiempo Libre, tales como: (4.a) ludotecas, (4.b) campamentos, (4.c) colonias, (4.d) asociaciones juveniles, (4.e) clubes deportivos, (4.e) clubes artísticos; y demás recursos comprendidos en el ámbito funcional del IV Convenio Colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural, salvo lo dispuesto anteriormente en relación a aquellas actividades de animación socio-cultural, y ocio y tiempo libre encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social.

(5) Servicios de Salud Mental, tales como: (5.a) los psicogerítricos, (5.b) las clínicas psiquiátricas y de salud mental; (5.c) los centros residenciales, asistenciales y/o sociosanitarios, (5.d) los hospitales y centros de día, (5.e) los centros de rehabilitación psicosocial, (5.f) las viviendas y apartamentos con servicios o pisos tutelados –todos ellos en sus distintas vertientes y modalidades– y demás recursos comprendidos en el ámbito funcional del XVI convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El ámbito funcional de este convenio comprende la cartera de servicios sociales de ámbito general contenida en el Decreto Foral 69/2008 modificado mediante Decreto Foral 30/2019 de 20 de marzo, así como en el catálogo de referencia de servicios sociales recogido en la resolución de 23 de abril de 2013 de la secretaría de Estado de servicios sociales y aquellas que puedan ser sustituidas, modificadas o incorporadas tanto por la administración central como por el Gobierno de Navarra, exceptuando aquellas que ya cuenten con un marco convencional regulador.

Para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional, en el Anexo I de este convenio se acompaña un anexo que contiene el catálogo de actividades del II convenio de acción e intervención social de Navarra. Dicho catálogo no es una relación o descripción cerrada, ya que la comisión paritaria del convenio podrá ampliarla de acuerdo con sus funciones interpretativas, siempre que desarrollen su actividad en el mismo, o análogo, ámbito que las actividades de inclusión y protección social expresamente enumeradas.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo es de aplicación para todas las entidades del ámbito funcional y a todo el personal que preste sus servicios en la Comunidad Foral de Navarra (CFN), independientemente del lugar en el que dichas entidades tengan establecido su domicilio social o hayan sido contratadas.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas en el ámbito del convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las entidades especificadas en el ámbito funcional, en régimen de contratación laboral. En consecuencia, no es aplicable al voluntariado social que se regirá por lo dispuesto en la ley de voluntariado de la CFN, ni a las personas pertenecientes a comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad. Asimismo, quedará excluido de la aplicación del presente convenio el personal directivo calificado de alta dirección cuando así se acuerde entre la entidad y el personal afectado.

Artículo 4. Vigencia y duración.

La vigencia del presente convenio se extiende desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de los acuerdos específicos para el caso de ultraactividad del presente convenio colectivo a que se refiere la disposición final segunda del mismo.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

1. A falta de denuncia expresa previa, el presente convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2025, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 31 de julio de 2025.

2. Transcurrido el plazo de duración pactado, este convenio permanecerá en vigor ilimitadamente en todos sus términos hasta que sea sustituido por uno nuevo. Durante las negociaciones del siguiente convenio, todas sus cláusulas normativas y obligacionales continuarán vigentes y plenamente aplicables.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final primera (garantías

“ad personam”). En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la mesa negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de las partes de la mesa negociadora.

Artículo 7. Prioridad aplicativa y derecho supletorio.

Las partes signatarias de este convenio en atención a lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET mediante este acuerdo colectivo sectorial autonómico, acuerdan y dotan de prioridad aplicativa al presente convenio frente a la concurrencia con otros convenios colectivos de ámbitos superiores.

En consecuencia, las disposiciones de este convenio colectivo autonómico no resultaran afectadas por el contenido de convenios-colectivos de ámbito superior a excepción de las materias reservadas a éstos con carácter imperativo de conformidad con la legislación vigente.

Asimismo, se establece que en lo no pactado en este convenio colectivo autonómico se aplicara lo regulado en el convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.

CAPÍTULO II.-COMISIONES

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Criterios generales:

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y otras atribuciones que legalmente le puedan corresponder y/o se acuerden mediante la negociación colectiva.

Ambas partes, convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al Tribunal Laboral de Navarra, para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos extrajudiciales previstos en él, en sus fases de mediación y conciliación. Los procedimientos de arbitraje previstos en la legislación vigente tendrán siempre carácter voluntario para las partes, excluyendo en todo caso el arbitraje obligatorio.

La intervención de la comisión paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos del Tribunal Laboral, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

De acuerdo con la legislación de aplicación la comisión paritaria podrá poner en marcha procedimientos de modificación de este convenio durante la vigencia del mismo, a través de acuerdos parciales que afecten a uno o varios preceptos, a través de la modificación de artículos existentes, o de la inclusión de nuevos, que pretendan una mejora de las condiciones materiales y jurídicas de las personas trabajadoras, y/o que pretendan mejorar la eficacia y eficiencia de las organizaciones y entidades del sector en este acuerdo regulado. Cuando se ponga en marcha estos procesos de negociación parcial se procederá de la siguiente forma:

1.–La comisión paritaria del convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.

2.–La comisión paritaria del convenio se transformará en comisión negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o asuntos determinados por la comisión paritaria como materias negociables del acuerdo parcial.

3.–La comisión negociadora estará compuesta por todas las partes legitimadas para negociar, tanto de la parte social como empresarial, con la representatividad que tengan en el momento de la constitución de esta comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

2. Relación de la comisión paritaria con las Administraciones Públicas:

La Comisión Paritaria de la que todas las partes firmantes de este convenio forman parte, se tomarán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas administraciones públicas el compromiso de estas partes para garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a respetar.

Entre estas medidas estarán al menos:

–El envío del texto íntegro del Convenio, a las principales administraciones públicas (Gobierno de Navarra, Federación Navarra de Municipios y Concejos y principales ayuntamientos), de cara a su conocimiento y como criterio a tener en cuenta en los contratos, convenios, conciertos, subvenciones o financiación en general de actuaciones dentro de su ámbito funcional.

Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas, en especial lo relativo a:

–Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación.

–Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de la entidad o empresa contratista.

–Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

–Que las entidades o empresas adjudicatarias de los servicios no podrán subcontratar a su vez dichos servicios a una tercera.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la Comisión paritaria:

–En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.

–De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la Comisión Paritaria, la situación ante la Cámara de Comptos, el Defensor de Pueblo de Navarra, y demás organismos o comisiones que se estimen oportunos.

–En última instancia las entidades firmantes del acuerdo podrán imponer la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de las y los profesionales del sector en los próximos convenios que se negocien.

Artículo 9. Composición de la comisión paritaria.

La comisión paritaria, única para la Comunidad Foral de Navarra, estará integrada por 10 personas, 5 en representación de las entidades, y 5 en representación de las centrales sindicales, firmantes del convenio, todas ellas con sus respectivas suplentes. Cada una de las partes firmantes tendrá asegurada, cuanto menos, una persona en la comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la mesa negociadora. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con la asesoría que estimen conveniente.

Artículo 10. Funcionamiento de la comisión paritaria.

La constitución de la comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la comisión con la presencia de al menos el 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la comisión, requiriéndose

para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte de las organizaciones como de la representación de las personas trabajadoras.

Las convocatorias de esta comisión, las efectuará en principio la Presidencia, o en su defecto cualquiera de las partes, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las decisiones.

Las resoluciones de la comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta, ser firmada al final de las reuniones y archivar los asuntos tratados, así como registrarlos ante la autoridad laboral competente.

Artículo 11. Sede de la comisión paritaria.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria la sede del Tribunal Laboral de Navarra. Las comunicaciones a la comisión paritaria se podrán dirigir mediante envío de correo electrónico dirigido a la dirección paritariasocialnavarra@gmail.com, en cuyo caso para la validez de tales comunicaciones, los correos deberán dirigirse necesariamente con copia a todas las direcciones de correo electrónico siguientes:

1. asociacion.aneis@gmail.com
2. szk.nafarroa@lab.eus
3. is.navarra@fsc.ccoo.es

Artículo 12. Mecanismos de participación.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la comisión paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de un mes, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de las partes.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo, debiendo ser registradas, depositadas y publicadas en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

TÍTULO II.–ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Definición.

Corresponde a las entidades a través de la dirección, la organización del trabajo y, por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Artículo 14. Acuse de Recibo.

Siempre que se solicite de manera expresa por parte de la persona trabajadora o por la RLT, las entidades deberán acusar recibo escrito de las distintas solicitudes y comunicaciones que se formulen, indicando la fecha de recepción.

Igualmente, siempre que se solicite de manera expresa por parte de la entidad, las personas integrantes de la RLT y/o de las secciones sindicales, deberán acusar recibo de las distintas comunicaciones efectuadas por la empresa, indicando la fecha de recepción.

TÍTULO III.–CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I.–CONTRATACIÓN

Artículo 15. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Todas las personas trabajadoras recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de 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.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones del ámbito de la intervención social en Navarra de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

–La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

–La Declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia el 21 de octubre de 1995 en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

–Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

–Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

–Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

–RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

–RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

–Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

–Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

–Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

–Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 16. De la contratación en general.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos, deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato con antelación al comienzo de la prestación de servicios, salvo en caso de supuestos justificados tales como sustituciones de última hora, imprevistos, contrataciones urgentes, contrataciones de fin de semana, contrataciones de festivos, refuerzos, u otros supuestos de igual o análoga naturaleza. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras copia básica en un plazo breve, no superior a diez (10) días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 17. Modalidades de contratación.

Modalidades de contratación. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor, con arreglo a las siguientes particularidades:

1. Contratación indefinida: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo. Además, bajo esta modalidad contractual estará todo el personal adscrito a programas y/o servicios de cualquier naturaleza que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes, tanto de ámbito estatal o autonómico que rijan el sector.

Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, fija discontinua, etc.).

2. Contratación temporal para obra o servicio determinado: no se podrá hacer uso de esta modalidad contractual para nuevas contrataciones. Todo contrato de duración determinada de esta naturaleza que esté en vigor a la firma del presente convenio, se regirá por la normativa transitoria que le resulte aplicable.

3. Contratación eventual por circunstancias de la producción: con este tipo de contratos se atenderán aquellas necesidades que, conforme a ley, tengan carácter excepcional y cuya duración no podrá ser superior a doce meses en un periodo de quince. La entidad informará a la RLT sobre el uso de este tipo de contratos con la mayor antelación posible.

4. Contrato temporal por interinidad o sustitución: se realizará cuando se trate de sustituir personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo legalmente establecido.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, procesos de selección, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, así como incapacidad temporal por baja médica.

5. Contrato en prácticas: se cobrará el 90% del salario establecido en tablas para la categoría a desempeñar y la duración máxima del mismo será de 6 meses a cuyo término se convertirá en indefinido o en contrario, con la liquidación se abonará el 10% dejado de percibir.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada (prácticas, formación, fomento de empleo de personas con discapacidad, sustitución por jubilación a los 64 años, relevo, etc.), para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

No debe confundirse esta modalidad de contratación con la figura de “becario/a” que se regirá conforme a normativa aplicable.

6. Contratos fijos discontinuos:

1.–El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la organización.

2.–El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las partes firmantes del presente convenio, en un plazo no superior a tres (3) meses desde la publicación de este, negociarán y pactarán un protocolo de llamamiento que establezca los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito, mediante uso de correo, sms o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

3.–Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. A estos efectos, el plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de seis (6) meses, ampliable a nueve (9) meses previo acuerdo o autorización de la comisión paritaria.

4.–Debido a las peculiaridades de la actividad del sector, se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, conforme a normativa legal de aplicación.

5.–La organización deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

6.–Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

Artículo 18. De los contratos temporales.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para la antigüedad en la organización.

Así mismo, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro (24) meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho (18) meses, con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo, esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 19. De los contratos a tiempo parcial.

1. En el contrato de trabajo se establecerá expresamente la jornada anual que realizaría la persona trabajadora en un año natural completo, en cuyo caso el porcentaje de parcialidad se determinará en proporción con la jornada anual establecida en el presente convenio.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la trabajadora o el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

2. Consolidación de jornada: al inicio de cada año natural, la persona trabajadora tendrá derecho a consolidar el 50% de las horas realizadas por encima de su jornada contratada durante el año anterior, es decir, la consolidación será sobre la jornada establecida en enero del año anterior y la consolidación se calculará teniendo en cuenta, tanto las horas complementarias como las novaciones/modificaciones de jornada. Todo esto se realizará siempre y cuando haya realizado una jornada superior a la contratada durante 3 meses consecutivos u 6 meses alternos en el mismo periodo. La consolidación de jornada tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora debiendo ésta solicitarlo a su entidad, entre los meses de noviembre y diciembre de cada año en curso.

3. Sobre las horas complementarias:

La entidad solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con un porcentaje de parcialidad igual o superior al 33% de la jornada ordinaria anual.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser solicitada por el empresario.

La trabajadora o el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco (5) días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince (15) días, una vez cumplido un año desde su celebración.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 20. Conversión en contrato indefinido.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo indefinido si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato, finalización expresa en los términos establecidos o prórroga del anterior.

Artículo 21. Contrato relevo.

La decisión de la posibilidad de la jubilación parcial para aquellas personas trabajadoras que cumplan las condiciones generales vigentes en cada momento para acceder a dicha situación, será facultad de las personas trabajadoras.

Como criterio general, las entidades procurarán que una vez extinguido el contrato de relevo, la persona trabajadora que había sido contratada pase a la condición de fija, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la entidad.

Se acuerda que las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial podrán concentrar su jornada a realizar conforme a las disposiciones legales y doctrinales de desarrollo aplicables en cada momento.

Artículo 22. Período de prueba.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso, quedará sometido a un periodo de prueba, el cual será de seis (6) meses para el grupo profesional 1, cuatro (4) meses para el grupo profesional 2, y de dos (2) meses para el resto de grupos profesionales.

Para la aplicación de estos periodos de prueba los contratos en todos los casos deberán tener una duración superior a 9 meses, reduciéndose el periodo prueba de forma proporcional a la duración del contrato si éste tuviere una duración inferior a nueve meses, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo para los periodos de prueba en contrataciones sucesivas.

Independientemente de la duración del contrato, en ningún caso el periodo de prueba será inferior a 15 días para ninguno de los grupos profesionales precisados.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría o grupo profesional.

La persona trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 23. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La entidad reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa. La dirección de la entidad determinará, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 24. Vacantes y puestos de nueva creación.

Toda nueva contratación, siempre que sea indefinida, favorecerá la promoción interna del personal laboral de la entidad.

Todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio deberán tener una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, a las personas trabajadoras de la entidad. Que la norma antes reseñada deberá ser elaborada con la participación de la RLPT, y contendrá al menos:

–Mecanismos que, de acuerdo con el artículo 14 del convenio, eviten la discriminación por razón de género, raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad.

Para ello, se establecerán los requisitos de acceso a cada puesto de trabajo, evitando modificaciones de los mismos con voluntad de favorecer o discriminar a posibles personas candidatas. Dichos requisitos serán determinados por la Dirección de la organización, si bien, en la propia norma de aplicación interna se mencionarán los criterios que serán tenidos en cuenta para su cobertura.

Dentro de los requisitos que se incluirán en el anexo con la relación de puestos de trabajo, se incluirán:

1. Definición del puesto de trabajo (funciones, perfil requerido...).
2. Proceso comunicación de la vacante/puesto de nueva creación (plazo, medio de comunicación...).
3. Criterios de selección.
4. Procedimiento de selección (plazos presentación candidaturas, documentación requerida, plazo de resolución...).
5. Anexo Puestos de confianza: el protocolo incorporará un anexo específico que recoja el acceso a los puestos de confianza, que serán determinados por cada Entidad.

Las personas trabajadoras que tengan una persona familiar dependiente a cargo tendrán derecho al traslado de centro a otro más próximo o mejor comunicado con su domicilio o el de la persona familiar, en el caso de vacantes en puestos idénticos.

Se dará prioridad en el incremento de su jornada parcial a las personas contratadas en las vacantes de su categoría del mismo centro o servicio, que sean compatibles en horario y siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulaciones requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones. En todo caso no podrá suponer la renuncia a bonificaciones de la Seguridad Social o subvenciones a la contratación.

Cada organización establecerá un sistema de registro de las personas eventuales y sus contratos laborales con la organización, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., de modo que se cuente con ellas de cara a su estabilización en las plantillas, siguiendo, entre otros criterios, la experiencia, la formación y/o titulación requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

CAPÍTULO II.–CESES

Artículo 25. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de treinta días para el grupo profesional 1, veinte días para el grupo profesional 2, y quince días para el resto de grupos. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO III.–FORMACIÓN

Artículo 26. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. Tal y como establece el artículo 23 del ET en el punto 1, las personas trabajadoras tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personal de uno y otro sexo.

3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando esta persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la entidad.

Para la elaboración del plan de formación anual, las personas trabajadoras podrán realizar sugerencias y aportaciones de las materias que en cada momento se consideren más oportunas y necesarias.

Asimismo, se deberá tener en cuenta a la hora de elaborar el Plan de Formación Anual, lo establecido en los Planes de Igualdad elaborados en las diferentes organizaciones.

Se tratará de respetar en lo posible los horarios de trabajo y preferentemente se realizarán n horario de mañana y se planificará en la medida de lo posible para incluirla en los calendarios anuales.

La entidad abonará los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta las sesiones formativas, siempre que éstas se realicen fuera del municipio del propio centro de trabajo.

CAPÍTULO IV.–SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 27. Seguridad y salud Laboral.

Las organizaciones y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.5. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las trabajadoras o trabajadores.

–Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos generales y específicas, y planificación de la actividad preventiva:

Según lo establecido en el artículo 16 de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la entidad, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La entidad deberá realizar una evaluación inicial general y específica, en caso de ser necesario, de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

–Vigilancia de la Salud:

Todas las entidades afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todas las personas trabajadoras del sector, salvo aquellas cuyas circunstancias específicas hagan necesario una periodicidad distinta. Los reconocimientos médicos anuales tendrán carácter voluntario para la persona trabajadora. Por el contrario, los reconocimientos médicos que se ofrezcan tras una baja médica superior a doce meses, tendrán carácter obligatorio para la persona trabajadora, salvo rechazo por escrito firmado por la persona trabajadora y la RLT.

Las entidades computarán como tiempo efectivo de trabajo los tiempos de desplazamiento (ida y vuelta) corriendo a cargo de la entidad los gastos de desplazamiento o kilometraje, en caso de que el reconocimiento médico se realice fuera del horario de trabajo.

–Servicios de prevención:

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención o mediante las fórmulas que prevé la Ley de PRL.

Los planes de PRL nuevos o la revisión de los mismos, incluirá un apartado de riesgos psicosociales, previa evaluación de los mismos.

En seis meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Navarra su comisión paritaria elaborará un modelo de protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que trasladará al conjunto de organizaciones del sector para su adaptación e implementación.

–Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos:

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las demás trabajadoras y trabajadores o a otras personas relacionadas con la organización.

–Protección de la maternidad. Procreación, embarazo y lactancia:

La entidad deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las trabajadoras y trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Las personas gestantes en el momento que comuniquen la situación de embarazo, serán citadas por el servicio de prevención para evaluar su situación física y realizar las correspondientes adaptaciones laborales que sean necesarias hasta la concesión, en su caso, de la prestación por riesgo laboral en el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a no trabajar en turno de noche y a no realizar jornadas superiores a 8 horas diarias, si así lo solicitan.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la entidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Siendo el sector un ámbito mayormente feminizado, las entidades están obligadas a la protección de las trabajadoras embarazadas y tomarán las medidas preventivas necesarias para garantizar su integridad.

La evaluación de riesgos del puesto de la persona embarazada será revisada tras la comunicación del embarazo. La evaluación se realizará conforme a los criterios de la “Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo” editada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y que es la misma guía utilizada por las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para valorar el riesgo, la procedencia de la prestación y sus plazos”.

TÍTULO IV.–JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I.–JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 28. Jornada y calendario laboral.

–La jornada anual máxima para el año 2025 será de 1620 horas de trabajo efectivo.

Las entidades que tengan jornadas inferiores acordadas a este convenio actuarán en función de lo acordado en la disposición adicional segunda sobre adaptación de jornada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

La jornada laboral podrá ser continuada o partida, si bien en lo referente a esta última el fraccionamiento no podrá tener más de una interrupción. En casos excepcionales en que la índole del servicio exija una segunda interrupción, podrá acordarse así entre la empresa y la representación legal del personal. Cuando no exista tal representación o no se alcance dicho acuerdo, podrá solicitarse a la comisión pa-

ritaria que examine la necesidad de ese fraccionamiento y las condiciones en que se pretenda aplicar. La comisión lo aprobará o rechazará en 15 días naturales.

Todas las entidades del ámbito de aplicación del presente Convenio deberán tener para el 22 de diciembre de cada año, al menos el calendario laboral general de la entidad del año siguiente y tantos subcalendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes del general haya, salvo excepciones justificadas por causas de los programas. Antes de la comunicación de estos calendarios y subcalendarios se informará a los agentes sociales que según la ley estén legitimados.

En aquellas actividades que por sus especiales características no se pueda garantizar el cumplimiento del calendario laboral inamovible, se deberá acordar éste entre las partes, comunicándolo a la RLT. Se excluye de este deber de comunicación al personal que se encuentre en régimen de guarda o expectativa, al que resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.

El calendario del personal que se encuentre en régimen de guarda o expectativa, tendrá una periodicidad semanal, sin perjuicio del derecho a conocer el calendario vacacional desde el último día de febrero de cada año.

Se podrá llegar a acuerdos individuales de flexibilidad horaria de entrada y salida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en aquellos centros y puestos de trabajo cuya naturaleza y horario/calendario lo permita, como los puestos de administración, servicios generales, servicios auxiliares etc. en definitiva, los que no están sujetos a una cadencia o interdependencia de turnos entre personas. Estos acuerdos serán comunicados a la RLT de cada entidad.

Se entenderá como tiempo de trabajo tanto las horas de intervención directa con las personas usuarias, como aquellas que resulten necesarias para el desarrollo de la actividad o tarea encomendada (coordinación, informes, desplazamientos dentro de la jornada habitual, etc.), si bien la imputación horaria se efectuará por la entidad.

Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del ET, se acuerda no hacer uso unilateral del 10% de flexibilidad a que dicha norma se refiere, sin perjuicio de los acuerdos que sean legalmente posibles entre la dirección de cada organización y cada persona trabajadora, que requerirán el previo conocimiento de la RLT en caso de que exista, y del resto de los acuerdos preexistentes a este convenio en los centros o proyectos de carácter residencial y funcionamiento continuo.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, superiores a su jornada ordinaria, como consecuencia de la prolongación o adelanto de su horario de trabajo efectivo, cuando por necesidades graves, urgentes o imprevisibles les fueran encomendadas por sus superiores, o responsables, para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, a una compensación a razón del 110 por ciento del tiempo efectivo trabajado.

Las horas en exceso realizadas durante el período nocturno, domingo y/o festivo, se compensarán a razón del 110 por ciento del tiempo efectivo trabajado si se disfrutaban también en periodo nocturno, domingo y/o festivo, o a razón del 150 por ciento si se disfrutaban en otros periodos. Las horas en exceso realizadas durante el periodo diurno de lunes a viernes, compensarán en horas diurnas de lunes a viernes.

Dicha compensación se realizará en tiempo de descanso y se contabilizará mensualmente. La elección del momento de disfrute, en el plazo de 4 meses desde la realización de las horas, deberá acordarse entre el personal y su responsable.

Las entidades que gestionen centros residenciales con atención 24 horas, tendrán en cuenta a la hora de establecer los calendarios un solapamiento de 15 minutos en cada cambio de turno (máximo tres veces al día) para el traspaso de información al turno entrante. Solo se aplicará a una profesional (educador/a o auxiliar educativo) de cada cambio de turno. Este solapamiento tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 29. Control de jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las organizaciones, tal como establece el artículo 34.9 ET, procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada

persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El registro debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta, de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 30. Trabajo Nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo. Cada entidad podrá negociar con su respectiva RLT la definición de franja horaria del trabajo nocturno.

Las personas trabajadoras que presten trabajo nocturno, ya sea de forma habitual o esporádica, y sus funciones estén adscritas al área de intervención social, sólo realizarán tareas de atención directa a las personas usuarias y aquellas relacionadas con las mismas, sin que se les pueda obligar a realizar otro tipo de tareas que no se correspondan con las propias de su área funcional y grupo profesional. La prestación del servicio se realizará garantizando la atención directa a las personas usuarias, pudiéndose prestar en las condiciones que libremente se acuerden entre las partes. Lo anteriormente expuesto, no impedirá la realización de cuantas tareas sean necesarias por situaciones excepcionales.

El plus de nocturnidad se regula según el artículo 37 del presente convenio.

CAPÍTULO II.-VACACIONES

Artículo 31. Vacaciones retribuidas.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los días establecidos para cada año de vigencia del presente convenio, por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

Se cumplirá tanto el número de horas de jornada anual como el número de días de vacaciones a que tenga derecho cada persona trabajadora. Una vez acordadas las vacaciones de manera definitiva cada organización podrá hacer una regularización de calendario para cuadrar las horas de jornada anual y los días de vacaciones establecidos.

Las vacaciones anuales como mínimo serán de 33 días laborables o 45 días naturales, para toda la vigencia del convenio.

En las distintas entidades se podrán negociar acuerdos de aplicación de estas vacaciones, a los efectos de gestión.

En todos los casos, de los días de vacaciones 3 de ellos podrán ser dispuestos como días sueltos. En este último caso, dichos días deberán ser solicitados con quince días de antelación a fin de garantizar el funcionamiento de servicio, y deberá responderse antes de siete días de manera afirmativa, salvo que se acredite causas organizativas que lo impida.

Las vacaciones, si no se disfrutan por meses completos, comenzarán a contarse a partir del primer día laborable que tuviere el calendario asignado al trabajador o trabajadora y después del descanso semanal que le corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador su disfrute durante el año natural al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que lo haya originado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

El salario correspondiente a un mes en el que se disfruten total o parcialmente las vacaciones, comprenderá los mismos conceptos salariales que un mes sin vacaciones, a excepción del plus de festivos de especial significación.

Las personas contratadas para sustitución podrán optar, al término de su contrato, entre el disfrute de las vacaciones generadas o el finiquito de las mismas.

CAPÍTULO III.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 32. Clasificación profesional.

1. Disposiciones generales.

1.1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las trabajadoras y de los trabajadores en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

1.2. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

1.3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4. El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio. Las entidades y organizaciones afectas al presente Convenio, dispondrán de un máximo de seis meses desde la entrada en vigor del mismo para realizar la adaptación del personal, a la clasificación profesional que se establece.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1. Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las trabajadoras y trabajadores. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de una trabajadora o trabajador de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte de la trabajadora o trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la empresa o entidad no lo requiere.

2.3. Los factores que orientarán la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

2.3.1. Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

–Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

–Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas funcionales.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1. Área de intervención social y atención directa: se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de Intervención Social, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente Convenio.

3.2. Área de planificación y gestión: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la empresa, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3. Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en una empresa o entidad una trabajadora o trabajador que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria.

Los grupos profesionales son los siguientes:

–Grupo profesional 1.

Criterios generales: el contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la

toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

- Director de área, director de programa, director de servicio.

–Grupo profesional 2.

Criterios generales: en este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

- De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellas personas técnicas cualificadas que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.
- Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.
- De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

- Coordinador/a y Responsable de equipo, Enfermería, Educador/a Social, Técnico/a en Integración Social, Técnico/a en Animación Socio-cultural, Técnico/a en Educación infantil, Técnico/a de Orientación, Psicóloga/o, Psicóloga/o Terapeuta, Trabajador/a Social, Profesorado, Maestra/o de Taller; Economista, Técnica/o en Administración y Finanzas, Graduado/a Social, Técnica/o de RRHH, Técnica/o de comunicación, Técnica/o Informático, Técnica/o de Calidad, Mediador/a, etc. o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

–Grupo profesional 3.

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación Profesional Superior o de Grado Medio o Superior, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder:

Auxiliar educativo, Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Sociosanitario, Auxiliar de Enfermería, Trabajador/a familiar domiciliaria, Auxiliar administrativo, personal de vigilancia y seguridad, personal de mantenimiento titulado, etc, o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

–Grupo profesional 4.

Criterios generales: la autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

También se incluyen puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

También se incluyen tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

También la formación básica exigible será la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: ayudante de cocina, auxiliar de mantenimiento, personal de limpieza y cocina, portería, ordenanza, conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, telefonista. etc., o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Ambas partes manifiestan su interés en que los pliegos de condiciones que establezcan las administraciones para la contratación de servicios y/ o actividad enmarcada dentro del ámbito funcional de este Convenio de Acción e Intervención Social sean especialmente respetuosas con la clasificación profesional y salarial que quedan establecidos en el mismo. Así mismo manifiestan su interés en que los requisitos de dichas convocatorias respeten tanto lo dispuesto en el Decreto Foral 38/2023 de 5 de abril, como especialmente los términos establecidos para la adscripción al grupo profesional y nivel salarial correspondiente, según las funciones a desarrollar, la formación requerida y demás factores establecidos para ello de acuerdo a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Las condiciones laborales y salariales que se establecen en este Convenio no se verán afectadas por las condiciones establecidas en dichos pliegos.

CAPÍTULO IV.–ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 33. Salario base.

El importe del salario base es el reflejado en el Anexo II del presente convenio. Todos los importes recogidos en dicho anexo son brutos anuales, salvo especificación en contrario.

Como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo por el cambio de estructura retributiva, si la suma del antiguo salario base + el plus de antigüedad anterior + los posibles complementos de convenio o complementos de puesto anteriores a este convenio, fuera superior al nuevo salario base contenido en el presente convenio, las personas trabajadoras tendrán derecho a consolidar como complemento ad personam la diferencia entre ambos importes. Este complemento se revalorizará igual que el salario base. Quedan fuera de esta garantía los complementos de responsabilidad que se actualizarán conforme a lo establecido en el Anexo II.

Los complementos “ad personam” reconocidos a fecha 31-12-2024 a consecuencia de la nueva regularización salarial establecida en el primer convenio de intervención social de Navarra, se revalorizarán como el salario base.

Las tablas salariales de 2025 están reflejadas en el Anexo II del presente convenio.

Durante la eventual situación de ultraactividad del presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la Disposición Final Segunda del mismo.

Artículo 34. Plus de antigüedad.

Desde el 1 de enero de 2010 y hasta un límite de 5 trienios, todo el personal que estuviese contratado a esa fecha, tendrá derecho a percibir la cantidad recogida en el Anexo II por cada trienio que se devengue. Para las nuevas contrataciones posteriores al 1 de julio de 2021 los trienios se devengarán desde la fecha de su contratación. El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la nómina del mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 35. Complementos de responsabilidad.

Las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades, o cargos de responsabilidad de índole funcional, que no tengan carácter consolidable durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función, tendrán derecho a percibir la cantidad recogida en el Anexo II.

Cuando en una misma persona pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al importe más alto.

–Complemento Dirección de Área.

Este complemento se aplicará a la persona libremente designada por el máximo órgano gestor de la Entidad, que desempeña dos o más Direcciones de Programa o Servicio de acción o intervención social.

–Complemento dirección de programa o servicio.

Este complemento se aplicará a la persona libremente designada por el máximo órgano gestor de la Entidad, que desempeña funciones de planificación y organización de un programa o servicio, siempre que tenga bajo su mando a un equipo humano equivalente a un mínimo de 30 puestos de trabajo y de manera estable en el tiempo.

–Complemento coordinación 1.

Este complemento se aplicará a la persona libremente designada por el máximo órgano gestor de la Entidad, que desempeña funciones de planificación y organización de un programa o servicio, siempre que tenga bajo su mando a un equipo humano equivalente a un mínimo de 18 puestos de trabajo y de manera estable en el tiempo.

–Complemento coordinación 2.

Este complemento se aplicará a la persona libremente designada por el máximo órgano gestor de la Entidad, que desempeña funciones de planificación y organización de un programa o servicio, siempre que tenga bajo su mando a un equipo humano equivalente a un mínimo de 12 puestos de trabajo y de manera estable en el tiempo.

–Complemento responsable.

Este complemento se aplicará a la persona libremente designada por el máximo órgano gestor de la Entidad, que desempeña funciones de planificación y organización de un programa o servicio, siempre que tenga bajo su mando a un equipo humano equivalente a un mínimo de 3 puestos de trabajo y de manera estable en el tiempo.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complementos. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre. Las dos pagas extraordinarias tendrán devengo semestral, siendo la primera de enero a junio, y la segunda de julio a diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la entidad en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras en la entidad, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 37. Pluses de nocturnidad, turnicidad, de sábados, domingos, festivos comunes y de especial significación, de disponibilidad o de guardia no localizada, y otros complementos de puesto de trabajo.

Todos los pluses recogidos en el presente artículo se devengarán proporcionalmente al porcentaje de jornada contratada con cada persona trabajadora. El importe de los pluses para cada modalidad y año de vigencia, están recogidos en el Anexo II.

Plus de turnicidad. Del personal sometido a turnicidad. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Las entidades que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Las personas trabajadoras sometidas a turnicidad tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad. El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (mañana / tarde / noche / fin de semana, entendiéndose por turno de fin de semana que se trabajen más de 14 horas entre sábado y domingo). También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios rotativos irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, siempre que se provoque que algunos de estos turnos exijan trabajo en fin de semana y supongan tal irregularidad en el desarrollo de la jornada laboral, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes. Se estudiarán en la comisión paritaria aquellos casos no recogidos aquí o sobre los que hubiera falta de acuerdo.

La percepción del plus de turnicidad es incompatible con el plus de nocturnidad, con el de guarda y expectativa.

Plus de nocturnidad. Del personal nocturno. A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La organización que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo del personal nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Este personal no podrá realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará personal nocturno a quienes realicen normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. El personal nocturno tendrá derecho a percibir el plus de nocturnidad.

La percepción del plus de nocturnidad es incompatible con el plus de turnicidad.

Complemento de nocturnidad. Del personal que realice trabajos en horario nocturno, de las 22 horas a las 06 horas y no sea personal nocturno. Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo

efectivo que presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana aquellas personas trabajadoras no contratadas específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno y que no sea considerado personal nocturno según la definición del ET. La nocturnidad tendrá un cómputo horario de 125 por ciento del tiempo de presencia que podrá ser abonado en salario o en acumulación de horas que podrán ser disfrutadas por días completos, incluso anteriormente o, a continuación de festivos y/o vacaciones, de acuerdo con la empresa.

La percepción del complemento de nocturnidad es incompatible con plus de turnicidad cuando uno de los turnos sea el de noche.

Plus de sábados, domingos y/o festivos. Del personal que trabaja en sábados, domingos y/o festivos. El plus de sábados, domingos y/o festivos, se percibirá por los sábados, domingos y/o festivos efectivamente trabajados, computando los permisos retribuidos y días vacacionales como efectivamente trabajados.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de turnicidad y con el de nocturnidad.

Plus de festivos de especial significación. Del personal que trabaja en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial significación el día 24 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas, el día 25 de diciembre desde las 00 horas hasta las 24 horas, el día 31 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas y el 1 de enero desde las 00 horas hasta las 24 horas. Este plus es compatible con el plus de sábados, domingos y/o festivos.

Plus de Disponibilidad: guardia o expectativa: las personas que sean adscritas a este régimen serán contratadas como tal y se hará constar en su contrato de trabajo por escrito.

Siempre que sea posible la prestación de servicios se calendarizará y la previsión semanal se conocerá con una antelación de 3 días, preferentemente del viernes al lunes siguiente.

Estas personas estarán a disposición presencial de la empresa en un tiempo máximo de 180 minutos.

Percibirán mensualmente un plus equivalente al 12% del salario base según categoría en forma de computación económica del tiempo que permanecen en situación de guardia-expectativa.

Cuando se precise la prestación de servicios en jornadas laborales consecutivos de turnos de días completos (jornada diurna o nocturna entera) se garantizarán 12 horas de descanso entre turno y turno, donde no se podrá precisar de los servicios.

Se garantizará asimismo un mínimo de un fin de semana completo de descanso al mes (a elección de la persona trabajadora), desde la tarde del viernes a las 16:00 hasta el lunes a las 8:00. Al año dispondrán otros 6 fines de semana completos adicionales.

Se computará como efectivamente trabajado el tiempo de desplazamiento (ida y vuelta) desde la vivienda de la persona trabajadora hasta el puesto de trabajo y le será compensado el kilometraje o gastos de desplazamiento según lo dispuesto en este convenio.

La jornada máxima será de 40 horas en ciclos de semanas conformados por 7 días seguidos, que deberá respetar obligatoriamente entre ciclo y ciclo un mínimo de día y medio de descanso calendarizado (36 horas ininterrumpidas), de tal forma que los días de trabajo sean 5,5 y los de descanso 1,5 en cada ciclo.

Este plus es incompatible con el plus de sábados, domingos y/o festivos.

Plus de Psicólogo/a Terapeuta: lo percibirá el personal en posesión del título de Licenciatura o Grado en Psicología, con el Máster oficial en psicología de la intervención social y psicología jurídica o forense, o habilitación sanitaria equivalente, que tenga encomendada la realización de funciones de intervención de terapia con las personas usuarias de los programas o servicios de intervención social.

Plus de intervención familiar en centros residenciales de menores: lo percibirá el personal que tenga encomendada la realización de funciones de Técnico/a de intervención familiar y/o Psicólogo/a de intervención familiar, ambos en centros residenciales de atención a menores. Este plus absorberá a los pluses o complementos equivalentes que las entidades vengán abonado a los Técnicos/as de intervención familiar y/o Psicólogos/as de intervención familiar, ambos en centros residenciales de atención a menores, a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 38. Complemento durante el período de incapacidad temporal.

Los procesos de incapacidad temporal se complementarán hasta el 100% del salario real desde el día 1 de la baja.

Para el devengo de este complemento será necesario que la persona trabajadora tenga derecho a percibir la prestación económica de incapacidad temporal, que la entidad tenga la obligación de realizar el pago delegado de la prestación económica de incapacidad temporal y subsista la obligación de cotizar, así como que la relación laboral no se encuentre extinguida o en situación de excedencia.

Artículo 39. Compensación de gastos.

El personal que por razones del ejercicio de su trabajo deba desplazarse con su vehículo, percibirá 0,30 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dichos gastos será necesario que la entidad haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a 15 euros en cuyo caso la entidad adelantara el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otras personas trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente a quien aporte el vehículo.

No se utilizarán vehículos particulares para traslados de personas usuarias.

TÍTULO V.-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I.-LICENCIAS

Artículo 40. Licencias retribuidas.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo en caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis (16) días naturales en caso de matrimonio o constitución como pareja de hecho. Para que la constitución como pareja de hecho genere derecho a esta licencia deberá acreditarse la inscripción en el registro oficial. No procederá el disfrute de este permiso por las dos modalidades con la misma pareja. Solo se podrá disfrutar de esta licencia en cualquiera de sus modalidades, una vez con la misma pareja. La fecha del matrimonio o constitución como pareja de hecho será el primer día del cómputo de la licencia, salvo que sea un día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediatamente siguiente. Para generar o mantener derecho a esta licencia se requiere que la relación laboral despliegue plenos efectos y no se encuentre suspendida ni en periodo vacacional. Iniciada esta licencia, no se interrumpe el disfrute y no se desplazan los días de permisos para el disfrute posterior por el hecho de que los días siguientes coincidan con días no laborables para la persona trabajadora.

b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido la o el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, mientras perdure el hecho causante.

c) Hasta tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que se necesite hacer un desplazamiento fuera de Navarra, el plazo se verá ampliado en un (1) día laborable más, o hasta un total de dos (2) días laborables más si se necesita hacer un desplazamiento a una distancia superior a 180 KM del centro de trabajo. Por acuerdo entre las partes, podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones o como se recoge en el artículo permisos no retribuidos, previa solicitud de la persona trabajadora. Cuando sean varios las personas trabajadoras de una misma entidad que, por estar unidos por vínculos

de parentesco, tengan derecho al disfrute de la misma, las personas trabajadoras podrán escalonar el disfrute de la licencia con el fin de evitar coincidencias. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el personal tener derecho a más días laborales de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

d) Un (1) día laborable por traslado de domicilio habitual justificado.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

–Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro en organismos oficiales, etc.

–Citaciones en el juzgado, comisarías, delegaciones del gobierno o similares.

–Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20%) de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la entidad pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el articulado para excedencias del presente convenio.

–El tiempo indispensable con el límite de diez horas al año, para asistir a consulta médica o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste y se aporte el oportuno justificante.

–El tiempo indispensable para asistir a consulta médica o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad aquejados de enfermedades graves reguladas en la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

–Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o de la trabajadora.

f) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

g) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

h) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizado siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho. En el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en periodo nocturno tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse la jornada de la víspera del examen debiendo recuperar las horas.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Al resto de derechos recogidos en la vigente redacción del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a las técnicas de fecundación, con un límite de 21 horas al año.

4. Las víctimas de violencia género tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable que determinen los servicios sociales pertinentes, en los

términos recogidos por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

5. Todas las licencias y permisos de días completos comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

6. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior. Las licencias que se disfruten en un turno de trabajo desarrollado en 2 días diferentes, computarán como un único día de licencia y comprenderán todo el turno de trabajo.

7. Las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso parental establecido en el artículo 48 bis) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el apartado siete del artículo 127 del R.D. Ley 5/2023, de 28 de junio.

8. Reglas sobre el cómputo de los permisos retribuidos:

a) El día del hecho causante será el día inicial de cómputo si coincide con día laborable para la persona trabajadora.

b) Si el hecho causante se produce en un día no laborable por ser festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral, el día inicial de cómputo se inicia al siguiente día laborable inmediato.

c) Para nacimiento, fallecimiento, enfermedad, hospitalización y traslado de domicilio: se computan solo los días laborables en su duración. En tales casos, se podrá fraccionar por días sueltos mientras dure el hecho causante. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad se podrán disfrutar fraccionado por días sueltos durante el primer mes desde el hecho causante.

9. Las referencias que en este artículo de licencias se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a la pareja de hecho debidamente inscrita en el registro oficial.

Artículo 41. Permisos no retribuidos.

Todo el personal con más de un año de antigüedad podrá disfrutar en no más de una ocasión por año de los siguientes permisos no retribuidos o PNR, durante los cuales la persona trabajadora no devengará retribución salarial o extrasalarial alguna, ni parte proporcional de pagas extraordinarias, ni vacaciones.

1. Con carácter general se establece hasta un máximo de 35 días naturales de permiso no retribuido por año natural, que se disfrutarán en múltiplos de siete días naturales consecutivos, cuya solicitud y concesión se someterá a las siguientes reglas:

a) Las solicitudes de PNR se efectuarán siempre por escrito, mediando acuse de recibo por parte de la entidad.

b) No se permite el disfrute simultáneo total o parcial de PNR por parte de dos o más personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo.

c) Los permisos con inicio entre el 16 de enero y el 15 de julio de cada año, se solicitarán prioritariamente durante el mes de octubre del año anterior. Los permisos con inicio entre el 16 de julio y el 15 de enero del año siguiente, se solicitarán prioritariamente durante el mes de abril del año en curso. En caso de coincidencia total o parcial entre las fechas de dos o más solicitudes, tanto la entidad como la RLT intentarán un acuerdo entre las personas solicitantes, y de no lograrse éste, la entidad procederá a su sorteo antes de los días 10 de mayo y 10 de noviembre respectivamente, informando de su resultado a las personas solicitantes y a la RLT.

d) Pasados los plazos de solicitud prioritaria a que se refiere el punto anterior, los PNR se podrán solicitar con un preaviso mínimo de 20 días naturales a la fecha de comienzo del mismo, siendo concedidos por estricta orden de solicitud.

e) Cuando el PNR se solicite para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria y reconocida, no será de aplicación los 20 días de preaviso.

2. Adicionalmente, se establece hasta un máximo de otros 14 días de permiso no retribuido por año, que se disfrutarán en múltiplos de siete días naturales consecutivos, para los casos de hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido la o el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de

cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, en caso de que al finalizar la licencia retribuida a que se refiere el artículo 39.1.b) del presente convenio, perdure el hecho causante.

Artículo 42. Pausas y reducción de jornada de lactancia.

La persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de una (1) hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos (2) fracciones de media hora cuando la destine a la lactancia de su descendiente menor de nueve (9) meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de jornada normal de media hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma organización.

Podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, disfrutando un total de 21 días naturales, salvo el caso de excedencia previa en el que corresponderá la parte proporcional. Según la LO 3/2007, de 23 de marzo, podrá incrementarse proporcionalmente el periodo de lactancia en el caso de parto múltiple. De conformidad con la legislación de aplicación en la CFN, los convivientes serán equiparados en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 43. Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

a) Suspensiones de contrato:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, ampliables a dieciocho (18) en el supuesto de parto múltiple, ampliables en una semana más por cada hija o hijo a partir del segundo o segunda, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante el periodo previsto en la legislación vigente, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el Tribunal podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 44. Cuidado menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado alguna persona menor de doce (12) años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Este permiso no podrán disfrutarlo dos personas trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección de la organización con quince (15) días de antelación de la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 45. Reducción de jornada por motivos de edad.

Las personas trabajadoras a partir del 1 de enero siguiente a cumplir la edad de 54 años, tendrán derecho a reducirse la jornada por motivos de edad, entre, como mínimo, uno octavo y como máximo la mitad de su jornada laboral, con reducción proporcional de sueldo. Esta reducción de jornada se disfrutará por años naturales completos, periodo durante el cual no será reversible ni modificable. Para su concesión, deberá solicitarse por escrito antes del 1 de diciembre. De no mediar indicación en contrario antes del día 1 de diciembre de cada año, se mantendrá la misma situación de reducción concedida por un nuevo periodo de un año natural. La entidad tendrá la obligación de acusar recibo de todas las solicitudes de concesión, reversión y modificación.

La concreción horaria será elegida por la persona trabajadora siempre que quede enmarcada dentro de la jornada diaria de trabajo, requiriendo acuerdo con la entidad en caso contrario.

CAPÍTULO II.–EXCEDENCIAS

Artículo 46. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por:

- a) Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección, bien por designación.
- b) Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.
- c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motiven.

Dicha excedencia se entenderá como concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Esta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

La persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo de un (1) mes desde la fecha de fin de la causa, y la entidad deberá hacer efectiva la reincorporación dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a recibirse la solicitud. En caso de que la persona trabajadora se encuentre afectada por el régimen de incompatibilidades de los miembros del Gobierno de Navarra y/o de los altos cargos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra a que se refiere la Ley Foral 19/1996 de 4 de noviembre, se considerará como fin de la causa, la expiración del periodo de incompatibilidad.

Artículo 47. Cuidado familiares e hijos.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro (4) 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial y administrativa. Durante el período de duración de esta excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, el cual quedará cubierto por una persona suplente, si fuera necesaria la sustitución. La persona suplente cesará su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular o por finalización del periodo de reserva del puesto de trabajo.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, discapacidad reconocida igual o superior al 50%, dependencia reconocida igual o superior a la moderada, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva. Durante los dos primeros años de duración de esta excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Esta reserva de puesto de trabajo se podrá extender a la totalidad de la excedencia, mientras la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia monoparental o monomarental. Mientras dure la reserva de puesto de trabajo el puesto quedará cubierto por una persona suplente, si fuera necesaria la sustitución. La persona suplente cesará su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular o por finalización del periodo de reserva del puesto de trabajo.

3. Ambas excedencias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna y computarán a efectos de antigüedad mientras perdure el derecho a reserva de puesto de trabajo.

4. En ambas excedencias, cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

5. Ambas excedencias se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días.

6. Durante el disfrute de ambas excedencias, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con un mínimo de un (1) año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no menor a tres (3) meses y no mayor a cinco (5) años. En caso de solicitar la excedencia por un periodo inferior al máximo, la persona trabajadora tendrá derecho a una única prórroga que no sobrepase el límite máximo de cinco (5) años en su conjunto, siempre que lo solicite en el plazo de treinta (30) días naturales antes de que finalice su periodo de excedencia. La persona trabajadora no podrá optar a una nueva solicitud de excedencia, hasta transcurridos dos (2) años de trabajo efectivo después de agotada la anterior excedencia y/o prórroga.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días.

Las personas con contrato indefinido, durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

Artículo 49. Reincorporación tras excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si la persona trabajadora desea incorporarse a la organización tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de treinta (30) días naturales antes de que finalice dicho periodo, indicando a su vez la fecha de reincorporación elegida que deberá estar comprendida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la finalización del periodo de excedencia.

En caso de no presentar dicha solicitud se entenderá que se renuncia al derecho preferente.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

Artículo 50. Incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la organización haya dejado de cotizar a la Seguridad Social. En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa. Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 51. Jubilaciones.

Según normativa legal vigente en cada momento.

Las entidades sujetas al presente convenio tratarán, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de reubicar a los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

La reubicación será en todo caso con acuerdo entre las partes y previas consulta a la RLT.

TÍTULO VI.–MEJORAS SOCIALES

Artículo 52. Ropa de trabajo.

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, al menos una vez al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 115 euros/año.

Artículo 53. Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento.

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

a) El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. También lo tendrá el personal de comunidades terapéuticas.

b) El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Artículo 54. Seguros.

Las entidades asegurarán a todo su personal con una póliza responsabilidad civil, para cubrir las responsabilidades de su trabajo. El capital asegurado para las entidades de 50 o más personas trabajadoras será de 330.000 euros como mínimo.

Igualmente concertarán una póliza de seguros para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en la que se cubran las siguientes contingencias e importes:

–Muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 50.000 euros.

–Incapacidad permanente total: 25.000 euros.

–Incapacidad permanente parcial: hasta 12.000 euros según porcentaje de baremo.

Cada año la entidad facilitará copia de la póliza a la RLT.

Artículo 55. Orientación jurídica.

Las entidades ofrecerán orientación jurídica extrajudicial a las personas trabajadoras que lo soliciten en referencia a conflictos con personas usuarias (y/o allegadas/os) de los servicios prestados, siempre que dichas solicitudes se encuentren directamente vinculadas a sus funciones profesionales y

no excedan el ámbito de responsabilidad de la entidad. La persona trabajadora podrá estar acompañada de un miembro de la RLT.

Además de lo anterior, cuando concurra un conflicto laboral derivado de la actividad profesional de la persona trabajadora, la entidad podrá, a su discreción, asumir la defensa judicial mediante la designación de Abogado/a y/o Procurador/a, y hacerse cargo de los costes asociados.

Artículo 56. Asistencias al juzgado.

Las personas trabajadoras que sean citadas para acudir a los Juzgados o Tribunales por causas inherentes al servicio, tendrán derecho a computar como tiempo efectivamente trabajado las horas destinadas a realizar las oportunas diligencias, así como el tiempo de desplazamiento.

En el caso de que la citación coincida con periodo de vacaciones o licencia retribuida, si el Juzgado o Tribunal no permite el cambio de señalamiento o citación, en lugar de las horas a que se refiere el párrafo anterior, la persona trabajadora devengará un día extra de vacaciones o licencia retribuida en compensación. Si la citación coincide con periodo de permiso no retribuido la posibilidad de compensación se negociará con la persona trabajadora.

Artículo 57. Protección de datos en la emisión de informes.

El personal que deba suscribir informes o documentos similares para su aportación a los Tribunales o a las distintas Administraciones Públicas en relación a la intervención con personas usuarias (y/o allegadas/os) de los servicios prestados, tendrá derecho a proteger sus datos de identificación proporcionando un código o número de empleado/a que será facilitado por la entidad.

El nombre, apellidos, y/o DNI de la persona trabajadora que haya elaborado el informe, no será facilitado por la entidad, a menos que por parte del Tribunal o Administración Pública competente se exija su identificación. La entidad no desvelará dichos datos a las personas usuarias.

Artículo 58. Cláusula de subrogación empresarial.

1. En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva.

Ahora bien, no gozarán de los efectos de la subrogación establecidos en este artículo aquellas personas contratadas en perjuicio de terceras, debiendo continuar vinculados al titular saliente.

Se considerará que el contrato está hecho en perjuicio de terceros cuando se haya modificado al alza el número de horas contratadas en un periodo inferior a los tres (3) meses anteriores a la finalización de la adjudicación, y ello no traiga causa de un aumento real de las horas de actividad a realizar con el visto bueno, expreso, de la Administración concesionaria.

A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

El personal que en el momento del cambio de titularidad de la unidad productiva se encuentre en periodo de prueba mantendrá esta condición hasta la finalización del mismo.

2. El personal que en el momento del cambio de titularidad de la unidad productiva se encuentre en situación de IT, excedencia, licencia no retribuida, vacaciones, suspensión disciplinaria, o cualquier otra situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, pasará a estar adscrito a la nueva entidad adjudicataria del contrato público, privado concierto, o convenio de colaboración.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores o trabajadoras, pasará a la nueva titular en concepto de personal sustituto, y mantendrá su condición y contrato hasta el momento en que se produzca la incorporación de la persona sustituida.

3. Obligaciones de la entidad saliente o cedente:

a) La entidad cedente deberá facilitar a la AAPP responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de

condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo:

–Relación del personal especificando; nombre y apellidos, DNI, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

–Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.

–Fotocopia del último recibo de salario de las personas trabajadoras afectadas.

–Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

–Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

b) La entidad saliente deberá notificar al personal afectado, a través de la RLT, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

c) La entidad cedente deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de diez días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, además de la documentación señalada en el punto 3.a) anterior, la siguiente documentación:

–Acreditación suficiente de la fecha en que la entidad cedente tuvo conocimiento de la extinción, denuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

–Fotocopia de las nóminas de los últimos meses, a contar desde el inicio del año natural, y acreditación de que el personal afectado se encuentra al corriente de la percepción de sus salarios, parte proporcional de pagas extras, vacaciones, y demás conceptos compensatorios o retributivos devengados a la fecha del cambio de titularidad del contrato.

–Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización, con acreditación de su pago a la Seguridad Social, a cuyo efecto habrá de presentarse a la entidad entrante un certificado extendido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, acreditativo de tal extremo y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.

–Relación del personal con el contrato suspendido por cualquiera de las circunstancias previstas en el punto 1 del presente artículo, con indicación de la causa y de la duración prevista de la suspensión.

–Calendario anual, organización horaria y de los turnos de trabajo de la unidad productiva, incluyendo la relación de los señalamientos de vacaciones acordados, en caso de que se hubieran producido, así como de los días de vacaciones, asuntos propios, licencias y permisos disfrutados por cada una de las personas trabajadoras de la plantilla.

–Relación de las jornadas efectivamente realizadas por cada una de las personas trabajadoras de la plantilla hasta la fecha prevista para el cambio de titularidad, señalando las modificaciones de jornada realizadas (reducciones y ampliaciones sobre las establecidas ordinariamente en contrato).

d) En el caso de concentración de jornada en supuestos de jubilación parcial, la entidad saliente deberá compensar a la entidad entrante, conforme a la siguiente fórmula:

$$c = d * h * p.$$

c = compensación a abonar por la entidad saliente.

h = horas diarias teóricas de la persona jubilada parcial.

h = %jornada efectiva a realizar x jornada anual / 365.

d = días que quedan desde la subrogación hasta la jubilación total.

p = precio hora = remuneración real anual de la persona trabajadora / jornada anual.

–Plan de Formación anual y su nivel de ejecución, en su conjunto y por parte de persona trabajadora de la plantilla.

–Expediente del último proceso de elección de la RLT, así como fotocopia de las actas de reuniones anteriores y de todos los acuerdos o pactos colectivos de entidad o centro suscritos por las partes y registrados hasta la fecha.

–Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

e) En el supuesto de que la entidad saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los requisitos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión denunciada.

f) La entidad saliente responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la entidad adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de las trabajadoras y trabajadores indebidamente subrogados.

4. Obligaciones de la nueva entidad adjudicataria del servicio:

a) La nueva entidad deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos por su anterior empleadora, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos y escritos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que la persona trabajadora pueda demostrar.

b) La entidad entrante deberá asimismo hacerse cargo en las fechas ordinarias previstas de los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo a partir del momento de la adjudicación de la gestión de la unidad productiva.

c) En los casos de jubilación parcial, incluso en los supuestos de concentración de jornada, tanto la persona trabajadora jubilada parcialmente como la /el relevista, deberán pasar en todo caso subrogados a la entidad entrante.

5. Otras cuestiones:

La entidad entrante respetará siempre el calendario vacacional establecido en la unidad productiva, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal y como estuviera asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de las vacaciones que se hayan devengado en cada entidad.

En los supuestos que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la entidad entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

En el caso de que no se produjera acuerdo entre ambas en la compensación económica, la titular en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de la persona trabajadora o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra entidad. La entidad en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación, o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la entidad que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra entidad la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las entidades se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la entidad cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

Podrán evitarse las subrogaciones parciales de contratos, procediendo en su lugar a subrogaciones completas, en caso de que exista acuerdo escrito entre las empresas y las personas trabajadoras afectadas.

El mecanismo de subrogación definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la entidad de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: entidad cesante y nueva entidad titular.

La falta de entrega de la documentación por parte de la entidad saliente no limita el derecho de subrogación del personal, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudiera incurrir.

6. Garantías de la representación unitaria y sindical.

Se mantendrán los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación, delegados, comités y secciones sindicales en los centros afectados, conforme a los siguientes criterios y salvaguardas:

a) Representación exclusivamente del centro objeto de subrogación: el mantenimiento de representación unitaria y sindical actual, nominativamente, así como de la lista de suplentes, que emanaron de las últimas elecciones sindicales, salvaguardando la capacidad de representación en el mismo centro y sobre el mismo colectivo en la empresa o entidad de destino, al igual que los derechos y garantías que emanan de su condición de representación legal de las trabajadoras y trabajadores, todo ello hasta la realización de un nuevo proceso electoral sindical.

b) En otro caso: si la subrogación supusiera la integración en un centro con representación, mantendrán los derechos y garantías que emanaban de su condición de representación legal de las personas trabajadoras, todo ello hasta la realización de nuevo proceso electoral sindical. Sin ostentar la capacidad legal de representación en el nuevo centro, pero con voz y derecho a participación de las relaciones laborales del mismo, junto a la representación existente.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellas delegadas/os de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente, siempre que exista puesto de trabajo de su grupo profesional. En este último supuesto, la delegada, delegado, o miembro del comité deberá aceptar el puesto de trabajo que se le asigne conforme a la legislación laboral vigente.

TÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 59. Derechos sindicales.

Los comités de empresa, las delegadas y delegados de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informados de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves. En caso de sanciones graves y muy graves, a ser informados de los pliegos de cargos.

b) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la organización, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e) La representación legal de la plantilla (RLT) designada para la negociación del Convenio, dispondrá durante el periodo de tiempo que duren las negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios para la asistencia a las reuniones de mesa negociadora. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación mínima de 48 horas a su responsable inmediato superior.

f) El crédito sindical ordinario de la representación legal de la plantilla será el siguiente:

- Entidades hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas mensuales.
- Entidades de 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas mensuales.
- Entidades de 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas mensuales.
- Entidades de 501 o más personas trabajadoras: 35 horas mensuales.

g) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la organización, de acuerdo con la representación legal de la plantilla. Será responsabilidad de las y los responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

h) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

i) La organización posibilitará a los comités de empresa, delegados y delegadas de personal y secciones sindicales válidamente constituidas, el uso de los locales y medios informáticos, materiales y de oficina que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones. Se permitirá también la asistencia a las reuniones en las entidades, con voz pero sin voto, hasta dos personas responsables y/o asesoras de cada organización sindical para acompañar a la RLT.

j) Las delegadas y delegados de personal de una misma empresa podrán ceder parte, o todo el crédito horario sindical del que disponen, y acumularlo en otra persona representante que haya sido elegida bajo la misma candidatura sindical. Dicha bolsa de acumulación de horas del crédito horario se conforma por las horas correspondientes a once meses al año, excluyéndose el mes de vacaciones de la persona titular que lo devenga.

k) Asimismo, el crédito sindical será computado de forma cuatrimestral, salvo que en el ámbito de una entidad se acuerde con la dirección de la misma otro periodo como referencia, pudiéndose redistribuir su disfrute de forma irregular durante tal período previa comunicación escrita a la dirección de la entidad con un plazo de quince días de su disfrute, a efectos organizativos.

l) Secciones sindicales: los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las entidades del sector, según lo establecido en la LOLS, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de las afiliadas y afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

Artículo 60. Asambleas.

Los comités de empresa, delegadas/os y delegadas de personal, las secciones sindicales válidamente constituidas, o el veinte por ciento (20%) del total de la plantilla, en aquellos centros de más de cincuenta (50) personas trabajadoras y el treinta por ciento (30%) en los de menos de cincuenta (50) personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con mínimo de antelación de veinticuatro (24) horas, previa comunicación a la entidad. La convocatoria y el desarrollo de las Asambleas, se realizará con sometimiento a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las entidades podrán facilitar el uso de un local o espacio propio para el desarrollo de las Asambleas.

TÍTULO VIII.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61. Régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajadora o trabajador afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

–Graduación de faltas.

Toda falta cometida por las trabajadoras y trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.

4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.

5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.

6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o usuarias.

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las trabajadoras y trabajadores, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).

10. La falta de aseo y limpieza personal.

B) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.

C) Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.
17. El consumo y/o tráfico de estupefacientes en lugar y tiempo de trabajo.

Artículo 62. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Artículo 63. Tramitación y prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegadas/os de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectada/o.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara la afectada o afectado, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, las delegadas y delegados, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegadas y delegados de personal o delegadas o delegados sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la empresa debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

TÍTULO IX.-OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 64. Cláusula de inaplicación o descuelgue.

Para que las entidades puedan proceder a la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, se acuerda el siguiente procedimiento de mejora:

a) Desarrollo de un periodo de consultas de 15 días naturales entre las partes, es decir, la Dirección de la entidad y la RLT del centro de trabajo afectado. En caso de que no exista representación legal, las consultas se desarrollarán con una comisión "Ad hoc" de personas trabajadoras elegida al efecto. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión

Paritaria del Convenio. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones aplicables en el centro de trabajo afectado y su duración.

b) A falta de acuerdo, las partes remitirán el expediente a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de siete días naturales desde la finalización del periodo de consultas. La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para dictar resolución expresa de “conformidad” o de “no conformidad” con la inaplicación planteada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social. Las resoluciones de “conformidad” tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral.

c) En el supuesto de que la Comisión Paritaria dicte resolución de “no conformidad”, las partes deberán recurrir a solventar las discrepancias surgidas en la negociación, a una mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, que deberá solicitarse en el plazo de siete días naturales desde la notificación de la resolución de “no conformidad” de la Comisión Paritaria. La mediación se desarrollará por periodo máximo de 30 días naturales, ampliable previo acuerdo expreso de las partes. En caso de lograrse avenencia entre las partes, el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en el centro de trabajo afectado y su duración, debiéndose notificar el mismo a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio.

d) En el supuesto de que la mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra finalice sin acuerdo, tanto la posibilidad de someter la cuestión a arbitraje como la posibilidad de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sólo será posible con el acuerdo escrito entre la representación empresarial y la representación legal RLT, o en su defecto comisión “Ad hoc” de las personas trabajadoras.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—Programas formativos estables dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

Las personas trabajadoras que ocupen puestos docentes (profesorado y maestras/os de taller) en los programas formativos estables dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (PCA y Formación Profesional de Grado Básico, con las distintas denominaciones que pudieran tener en el futuro) tendrán una jornada anual de 1.408 horas durante toda la vigencia de este convenio. Esta jornada anual será también de aplicación a las personas técnicas (Orientador/a, Trabajador/a Social...) que presten atención directa a las personas usuarias de dichos programas, en el porcentaje de jornada que dediquen directamente a estos programas.

Se establece un “plus docente” para todas las personas trabajadoras que ocupen puestos docentes (profesorado, maestras/os de taller) en los programas formativos estables dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (PCA y Formación Profesional de Grado Básico, con las distintas denominaciones que pudieran tener en el futuro). Su importe será de 2.480 brutos anuales en 2025 y se revalorizará anualmente en la misma proporción que el resto de pluses incluidos en las tablas salariales de este Convenio. Las personas que con anterioridad a la vigencia de este Convenio disfrutaran de un plus personal absorberán una cantidad equivalente en el nuevo plus docente, conservando como plus personal la cantidad que en cada caso corresponda.

Disposición adicional segunda.—Adaptación de jornada.

Las entidades que, con anterioridad a la entrada en vigor del primer convenio de intervención social de Navarra, tuviesen acordada una jornada de trabajo efectiva, distinta a la prevista en el presente convenio, se regirán los por siguientes criterios:

Si su jornada total es inferior a la establecida en el presente convenio, se respetará esa distribución hasta que la jornada establecida por este convenio sea igual o menor a la preexistente en cada Organización. Si fuese superior, deberán adaptarse a la nueva jornada anual máxima prevista en el presente convenio.

Se reconoce como jornada preexistente en el sector la siguiente:

–Asociación Navarra Nuevo Futuro (ANNF):

Se mantiene la jornada de intervención directa de 1424 horas para la categoría educadora de centros residenciales con guardia y educadora suplente, y hasta la jornada máxima anual establecida

en este convenio, 40 horas de formación y el restante total de horas a aplicar en concepto regulado como guardia-expectativa con tiempo de incorporación máximo de 180 minutos y reconocimiento del 37% de las horas realizadas en situación de guardia-expectativa a realizar en los diferentes centros de trabajo, según el calendario establecido. Para el resto de categorías o puestos (educadoras sin guardia, técnicos, etc.), jornada anual de referencia del presente convenio.

Disposición adicional tercera.–Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Entidades de más de 50 trabajadores y trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Atendiendo a lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda sobre la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establece que:

Las entidades de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las entidades de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las entidades de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Navarra.

Las entidades también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral pudiera acordado en un procedimiento sancionador la situación de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás entidades, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las entidades de más de 250 trabajadores y trabajadoras incluida dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A) Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las entidades realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las entidades darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promovido, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las entidades mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptara medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencia de la Entidades y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las entidades afectadas por las presentes Disposiciones (de más de 250 trabajadores y trabajadoras) deberán negociar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras con carácter semestral sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las entidades dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

Disposición adicional cuarta. Política sectorial para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

Las partes firmantes de este convenio muestran su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI+) y condenan cualquier trato discriminatorio que pueda depararse hacia ellas en las entidades.

Con el objetivo de garantizar los derechos de las personas LGTBI+, y bajo el principio de la prevención y actuación, se planifican las siguientes medidas de protección:

1. Protocolo de igualdad de trato y no discriminación del colectivo de personas LGTBI+.

Todas las empresas o entidades de más de 50 personas trabajadoras negociarán con la RLT el establecimiento de un protocolo de igualdad de trato y no discriminación del colectivo de personas LGTBI+. La comisión paritaria del presente convenio deberá acordar un protocolo sectorial de igualdad de trato y no discriminación del colectivo de personas LGTBI+ que será de aplicación en defecto de protocolo de empresa. El protocolo se aplicará a las personas trabajadoras independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo. También se aplicará a los socios, altos directivos, miembros del órgano de gobierno o dirección, en lo que atañe al

ámbito organizativo de la empresa. Finalmente, también será de aplicación a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

2. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

–Garantías de las personas LGTBI+ en materia de acceso al empleo:

La admisión e ingreso de las personas trabajadoras y su contratación es facultad de la dirección de la empresa. No obstante, estas tendrán el deber de asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

1.–En los procesos de selección, la empresa priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2.–La empresa formará a los equipos directivos, departamento de Recursos Humanos y responsables de la selección y contratación en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+.

3.–La RLT, en caso de que la hubiera, velará por el respeto a la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.

4.–En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.

–Garantías de las personas LGTBI+ en materia de Clasificación y Promoción profesional:

1.–La clasificación, la promoción profesional y el régimen de ascensos se realizará de forma que no conlleve discriminación directa o indirecta para el colectivo de personas LGTBI+, se basará en elementos objetivos tales como la cualificación profesional y capacidad y garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

2.–En caso de que existiera comisión de igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, ésta velará por el respeto a la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción y/o ascenso.

–Garantías de las personas LGTBI+ en materia de formación, sensibilización y lenguaje:

1.–La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

2.–Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad en el conjunto de la empresa, incluidos los mandos intermedios y la dirección, que contemple como mínimo:

a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en este convenio colectivo.

b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

c) Las empresas deberán difundir en los centros de trabajo información sobre la existencia del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que dispongan del mismo.

d) Las empresas deberán informar y publicitar, en sitio visible en los centros de trabajo, la existencia de un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

3.–Las empresas deberán asegurar que todas las convocatorias de la oferta formativa son conocidas por toda la plantilla y que esta cuenta con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción, para evitar así situaciones discriminatorias.

4.–Promover la formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.

5.–La empresa elaborará una guía de lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad y procederá a su difusión a toda la plantilla.

6.–Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual con cualquier persona trabajadoras, por ejemplo, con la inclusión de una opción de “no binario”.

7.–Las imágenes o elementos gráficos que se usan para las comunicaciones de la empresa deberán evitar la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas.

–Garantías de las personas LGTBI+ en materia de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

1. La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro. A tal fin, garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

–Garantías de las personas LGTBI+ en materia de permisos y beneficios sociales:

1.–La empresa garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

2.–Asimismo, atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges, parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar.

3.–En relación con las familias, se deberá prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no solo la figura paterna, sino tener en cuenta que son permisos a disfrutar por una de las personas progenitoras con independencia de su sexo. La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo en los términos de periodo jornada establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4.–La empresa concederá los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.

5.–Las empresas se comprometen a autorizar un periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras que inicie cualquier proceso de afirmación de género.

–Garantías de las personas LGTBI+ en materia de Salud Laboral:

1.–En la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales se garantizará la inclusión de la LGTBIofobia e incluir los ítems necesarios para la especificidad de las personas LGTBI+, como la naturaleza de la actividad que desempeñan,

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.–Garantía de mantenimiento de poder adquisitivo por cambio de convenio.

Se establece una garantía de mantenimiento de poder adquisitivo para las personas trabajadoras cuyas relaciones laborales comiencen a regularse por el presente convenio, de suerte que si la suma de los importes que vinieran percibiendo conforme a la anterior estructura retributiva (en concepto de salario base, plus de antigüedad, complementos de convenio, complementos de puesto y/o complementos personales) fuese superior a la suma de los importes que deban percibir conforme a la estructura retributiva establecida en el presente convenio (en concepto de salario base, plus de antigüedad, complementos de convenio y/o complementos de puesto, y/o complementos personales) tales personas tendrán derecho a consolidar como “nuevo complemento ad personam” la diferencia entre ambos importes. Este nuevo complemento ad personam se revalorizará anualmente igual que el salario base. Quedan fuera de esta garantía los complementos de responsabilidad que se actualizarán conforme a lo establecido en el Anexo II.

Disposición final segunda.–Acuerdos específicos en materia de revisión salarial y jornada para el caso de eventual situación de ultraactividad del presente convenio colectivo.

1. Durante la situación de ultraactividad del presente convenio colectivo, todos los conceptos reflejados en las Tablas Salariales obrantes en el Anexo II del presente convenio, a excepción de la “antigüedad”, se actualizarán anualmente conforme al incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del Gobierno de Navarra, estableciéndose para los años 2026, 2027 y 2028 un

incremento mínimo del 2%. Corresponderá a la comisión paritaria del convenio la fijación de las Tablas Salariales provisionales y definitivas de cada año.

2. Durante la situación de ultraactividad del presente convenio colectivo, se acuerda actualizar la jornada laboral en los siguientes términos:

- La jornada anual máxima durante el año 2026 será de 1612 horas de trabajo efectivo.
- La jornada anual máxima durante el año 2027 será de 1604 horas de trabajo efectivo.
- La jornada anual máxima durante el año 2028 y siguientes será de 1592 horas de trabajo efectivo.

Cada organización optará por incrementar los días de vacaciones o modificar la distribución de la jornada para adaptar la reducción de jornada anual pactada.

ANEXOS

ANEXO 1.-CATÁLOGO DE ACTIVIDAD DEL II CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

El ámbito funcional de este Convenio comprende la Cartera de Servicios Sociales de ámbito general contenida en el Decreto Foral 69/2008 modificado mediante Decreto Foral 30/2019 de 20 de marzo, así como en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales recogido en la Resolución de 23 de abril de 2013 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales y aquellas que puedan ser sustituidas, modificadas o incorporadas tanto por la Administración Central como por el Gobierno de Navarra, exceptuando aquellas que ya cuenten con un marco convencional regulador.

Para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional, en el presente anexo se contiene el Catálogo de actividades del II Convenio de Intervención Social de Navarra. Este catálogo no es una relación o descripción cerrada, ya que la comisión paritaria del Convenio podrá ampliarla de acuerdo con sus funciones interpretativas, siempre que desarrollen su actividad en el mismo, o análogo, ámbito que las actividades de inclusión y protección social expresamente enumeradas.

1. Programas de atención a menores y jóvenes en situación de desprotección, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

- Centros de Observación y Acogida (COA).
- Programas de Acogimiento Residencial Básico (ARB).
- Programas de Acogimiento Residencial Especializado (ARE).
- Programas de acompañamiento a jóvenes en proceso de autonomía en medio abierto.
- Programas de Atención a Menores Extranjeros No Acompañados (MENAS).
- Programa de acogimiento familiar y atención postadoptiva.
- Programas de intervención familiar.
- Programa de adopción y preadopción.
- Equipos de Atención a la Infancia y Adolescencia (EAIA).
- Programas de seguimiento a menores en proceso de autonomía.
- Programas residenciales de menores gestantes.
- Programas de intervención social en la infancia.
- Programa de cumplimiento de medidas judiciales para menores infractores.
- Programa de internamiento residencial en medio abierto, para la medida de convivencia con otra persona, familia o grupo educativo.
- Programa de educación de adolescentes.
- Programa terapéutico para la atención de menores y sus familias en contextos de violencia filio-parental.

–Pre-talleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficit socio-educativos a adolescencia y juventud en riesgo.

2. Programas de atención a mujeres víctimas de violencia de género, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

–Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etcétera).

–Servicios de atención social en juzgados.

–Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).

–Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

–Centros de acogida (de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).

–Pisos para mujeres protegidas por maltrato por motivos de género.

–Recursos de acogida para mujeres víctimas de género.

–Recursos de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género (EAIV).

–Programa Date Una Oportunidad (DUO).

3. Programas de apoyo a la familia, en los siguientes ámbitos:

–Puntos de encuentro familiar.

–Centro de Día de Menores (CD).

–Programas de intervención familiar.

–Programas de atención, intervención y mediación.

4. Programas de atención y apoyo a personas en situación de vulnerabilidad social, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

–Equipos de Inserción Socio-Laboral (EISOL).

–Atención residencial de adultos en exclusión social.

–Acompañamiento en medio abierto de adultos en exclusión social.

–Albergues de personas sin hogar.

–Centros de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y pre-laboral.

–Programas experimentales e innovadores en la búsqueda de la inserción sociolaboral.

–Programas de orientación e información profesionalizadora.

–Acciones programas de motivación laboral.

–Programas de empleo con apoyo tutorial.

–Centros de transeúntes y sin techo.

–Programa Housing First.

–Comedores Sociales.

–Centros de Noche y Pensiones Sociales.

–Centros, pisos, o cualquier otro dispositivo residencial dirigido a otros colectivos en riesgo de exclusión social.

–Servicios de inserción o reinserción sociolaboral.

–Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la auto-ocupación, itinerarios de inserción ocupacional.

–Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial.

- Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicios terapéuticos de orientación laboral (pre-talleres, oficinas técnicas laborales, etcétera).
- Servicios de primera acogida de inmigrantes.
- Centros y pisos para personas refugiadas.
- Servicio de ejecución de medidas alternativas a prisión, con exclusión de menores.
- Servicios de tutela y acompañamiento a la inserción.
- Servicios de mediación penal, civil, etc. en el ámbito de la justicia.
- Servicios de atención a personas racializadas.
- Servicios de atención a personas privadas de libertad o personas excarceladas.

5. Programas de intervención socio-sanitaria y asistencial, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

- Servicios psico-sociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.
- Servicios de apoyo emocional al duelo.
- Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el vih, etcétera).
- Servicios de prevención y atención del vih y drogodependencias.
- Servicios socio-sanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.
- Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaría, comedores, roperos y otras necesidades básicas).
- Servicios de emergencia social.
- Servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
- Servicios de ayuda a refugiados.
- Servicios de apoyo a personas migrantes.
- Servicios de apoyo y atención al colectivo LGTBI+ y a la diversidad sexual.
- Programa de prevención de SIDA y otras ITS y promoción de salud en personas que trabajan en prostitución.

6. Programas de intervención social y comunitaria dirigidos a la población, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

- Servicios comunitarios de intervención social de atención a la infancia, adolescencia y juventud.
- Servicios de prevención y promoción social comunitaria.
- Programas de desarrollo comunitario.
- Prevención comunitaria en violencia de género y empoderamiento de mujeres.
- Equipo de intervención sociocomunitaria (EISOC).

7. Programas socioeducativos dirigidos a la población, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

- Programas de educación reglada, módulos formativos y preformativos dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad social.
- Escuelas taller, casas de oficios, y los talleres de empleo, (con exclusión de su alumnado).

8. Programas de gestión, investigación, diseño, evaluación, diagnóstico y planificación estratégica de programas sociales, que incluye de manera enunciativa, no exhaustiva, los siguientes:

–Servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales, tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social.

–Servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la consultoría para el diagnóstico, investigación, innovación y propuesta en el ámbito de la intervención social.

ANEXO II.–TABLAS SALARIALES DEL II CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

TABLAS SALARIALES CONVENIO INTERVENCIÓN SOCIAL 2025		
		2025
Salario Base (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)	GRUPO 1	29.223,91
	GRUPO 2	27.443,80
	GRUPO 3	24.809,89
	GRUPO 4	22.668,46
Antigüedad (12 pagas + 2 pagas extraord) (devengo a partir del 1/1/2010)		44,00
Plus nocturnidad (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		2.157,53
Plus turnicidad (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		2.157,53
Plus sábados, domingos y/o festivos (x hora efectiva)		3,60
Plus festivos especial significación (x hora efectiva)		5,87
COMPLEMENTOS FUNCIONALES DE RESPONSABILIDAD Y PUESTO		
Complemento Dirección de Área (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		13.184,92
Complemento Dirección de Servicio (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		11.781,00
Complemento Coordinación 1 (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		7.683,26
Complemento Coordinación 2 (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		5.393,83
Complemento Responsable (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		3.595,89
Complemento Psicólogo/a Terapeuta (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		2.000,00
Complemento Intervención familiar en centros residenciales de menores (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		1.500,00
Complemento Docente [Disposición Adicional 1.ª] (bruto anual) (12 pagas + 2 pagas extraord)		2.480,00