

# Convenio Colectivo del Sector Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados con el Gobierno de Navarra

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 81, de 13 de abril de 2021*

# V CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE GESTIÓN PRIVADA CONCERTADOS CON EL GOBIERNO DE NAVARRA

## 2020-2023

### TÍTULO I

#### *Ámbito de aplicación*

##### **Artículo 1.º Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo se pacta para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023, excepto para las cuestiones que se pacten expresamente para otro ámbito temporal. Las partes reconocen que desde la finalización de la vigencia del IV Convenio Sectorial hasta la fecha de efectos del presente Convenio ha resultado aplicable el IV Convenio en situación de ultractividad.

Este Convenio se dará por denunciado a su vencimiento, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio el último trimestre de vigencia. Hasta la sustitución por un nuevo Convenio se mantendrán en vigor las cláusulas normativas.

No obstante una vez denunciado y concluida la duración pactada se mantendrá la aplicación de lo acordado hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio, incluso aunque se supere el plazo de un año establecido en el artículo 86.3 párrafo 4.º del ET.

##### **Artículo 2.º Prioridad aplicativa.**

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este Convenio Sectorial Autonómico en atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del ET, dotan de prioridad aplicativa al presente Convenio Colectivo Sectorial autonómico en el ámbito de Navarra, frente a cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito estatal que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación.

Asimismo, las partes firmantes consideran necesario la cohesión de las condiciones laborales de las empresas, trabajadores y trabajadoras del sector, y evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en el ámbito sectorial. Por ello, las partes consideran que las condiciones pactadas en este Convenio deben garantizar las condiciones laborales básicas del sector.

##### **Artículo 3.º Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las entidades que gestionan mediante contrato o concierto con el Gobierno de Navarra centros dedicados a la atención de personas con discapacidad y sus trabajadores. Los centros incluidos en este ámbito son los que se relacionan en el Anexo I. Estos podrán ampliarse en el supuesto de que la Agencia Navarra para la Dependencia suscriba nuevos contratos o conciertos para la gestión de otros centros que desarrollen su actividad en el mismo ámbito que los centros incluidos en este anexo.

Quedan excluidas de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social, servicios religiosos, trabajadores con contratos especiales, trabajadores autónomos o bien los trabajadores de las empresas con las que el centro tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

##### **Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y son compensables por las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, contratos individuales, usos y costumbres locales o del sector de actividad.

## TÍTULO II

### *Clasificación del personal*

#### **Artículo 5.º Clasificación del personal:**

- Grupo 1: Personal Técnico y de Oficinas. Se exigirá la titulación correspondiente, según se establezca para cada caso en los contratos o conciertos, o en la normativa reguladora del sector.
- Grupo 2: Personal de Atención Directa.
- Grupo 3: Personal de Servicios Generales.

La definición de las categorías, los puestos y las funciones son las detalladas en el Anexo II.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo II. Todas las personas trabajadoras están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

#### **Artículo 6.º Movilidad funcional y geográfica.**

Movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o acreditaciones profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas.

La movilidad geográfica se circunscribirá hasta un máximo de 25 km del centro de origen.

No obstante, la Dirección de cada centro informará a la RLT acerca de aquellas categorías funcionales de ámbito general que con carácter voluntario establezca para la mejor organización del servicio.

## TÍTULO III

### *Contrataciones*

#### **Artículo 7.º Contrataciones.**

El ingreso del personal y las contrataciones de cualquier tipo que se produzcan en el centro de trabajo tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y la Dirección de la empresa.

En el caso de que un contrato eventual pasara a situación indefinida sin solución de continuidad, la empresa vendrá obligada a mantener la fecha de antigüedad que tuviera el contrato eventual anterior.

#### **Artículo 8.º Mejora de empleo.**

El personal de un centro que a la firma del presente Convenio tenga suscrito un contrato indefinido de jornada parcial, tendrá preferencia en la cobertura de bajas por IT, permisos y excedencias del personal a jornada completa que surjan en el citado centro, siempre que superen los requisitos de aptitud, capacitación o promoción que se establezcan y no se trate de contratos bonificados (maternidad o riesgo durante el embarazo, excedencia por cuidado de hijos y otros contratos bonificados al menos en un 25 %) hasta el límite establecido a continuación:

- 50 % (1 de cada 2) de las sustituciones superiores a 1 mes de duración.
- 75 % (3 de cada 4) de las sustituciones inferiores a 1 mes de duración.

En todo caso, la persona trabajadora promocionada conservará su derecho a reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, salvo pacto en contrario.

En el caso de aplicar la excepción de los contratos bonificados, si no se contratara una persona con bonificación, el puesto pasaría a promoción.

Cuando una persona trabajadora rechace la oferta de un puesto de promoción, perderá el derecho de preferencia para las siguientes promociones, hasta el momento que le pudiera corresponder, si es el caso.

Los respectivos comités serán informados con antelación por la empresa los criterios para aplicar la cobertura de los puestos en cada centro.

#### **Artículo 9.º Contrato en prácticas.**

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad percibirán una retribución equivalente al 90 % del salario de su categoría. En todo caso, los complementos por festividad se percibirán íntegramente.

#### **Artículo 10.º Contrato de relevo.**

La empresa concederá el acceso a la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, así lo soliciten, comprometiéndose a formalizar contratos de relevo en dichos casos, siempre y cuando la jornada que reduzcan sea al menos el 50 % de la misma y el trabajador acepte expresamente los periodos de prestación y la organización de la nueva jornada reducida que la empresa establezca. En este caso, la persona trabajadora elegirá el porcentaje de jornada a realizar a partir del mínimo indicado.

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

#### **Artículo 11.º Cese.**

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa por propia voluntad, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, la empresa está obligada a presentar la liquidación correspondiente a la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a recibir una indemnización de 1 día de salario por día de retraso con el límite del número de días del preaviso. Esta indemnización será totalmente independiente de la que la persona trabajadora deba percibir a la finalización de su contrato si éste, por su naturaleza, así lo estipula.

#### **Artículo 12.º Periodo de prueba.**

El personal de nuevo ingreso quedará sometido automáticamente a un periodo de prueba que no podrá exceder del tiempo señalado en la siguiente relación, relativa a la clasificación profesional establecida en el artículo 5:

–Grupo 1:

- Titulados superiores: 5 meses.
- Titulados grado medio: 3 meses.
- Resto: 2 meses.

–Grupo 2: 2 meses.

–Grupo 3: 1 mes.

Dicho periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad una vez transcurrido y superado. La situación de IT interrumpirá el cómputo del mismo.

## TÍTULO IV

*Condiciones de trabajo***Artículo 13.º Jornada de trabajo y flexibilidad.**

1. En cómputo anual, el número de horas de trabajo efectivo a realizar queda reflejado en el cuadro siguiente (número horas año).

	CUIDADOR	TURNOS ROTATORIOS MTN	TURNNO NOCHE	PERSONAL DE SERVICIOS	RESTO DE PERSONAL
2020	1.575	1.502	1.460	1.575	1.644
2021	1.568	1.495	1.450	1.568	1.644
2022	1.568	1.495	1.450	1.568	1.644
2023	1.568	1.495	1.450	1.568	1.644

Las anteriores son jornadas completas que se establecen atendiendo a las condiciones que se mencionan. La reducción de jornada que incorpora el Convenio a partir de 2021 se aplicará con carácter general mediante una jornada completa.

Dicha reducción se realizará mediante la aplicación de un día más de vacaciones hasta llegar a los 28/31 días que se establecen en el artículo 17.

Las categorías englobadas en el grupo denominado “Resto de personal” podrán optar por realizar la jornada ordinaria de 1.568 horas en los años 2021, 2022 y 2023 en las condiciones establecidas en el artículo 27.8 (Complemento de dedicación) del presente Convenio.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo que actualmente tengan reconocida una jornada anual inferior a la que en aplicación de este Convenio les correspondería, la mantendrán como garantía personal. A estos efectos, no se considerará jornada reconocida la que efectivamente se viniera realizando como consecuencia de la cobertura de sustituciones de permisos, excedencias, reducciones de jornada o días retribuidos.

Al personal contratado a tiempo parcial no se le aplicará ninguna reducción de jornada por lo que mantendrá el número de horas contratadas a 1 de enero de 2021 e incrementará su porcentaje de jornada y su salario de forma proporcional respecto al personal de jornada completa. A estos efectos no se considerará jornada contratada la que efectivamente se viniera realizando como consecuencia de la cobertura de sustituciones de permisos, excedencias, reducciones de jornada o días retribuidos, salvo que dicha jornada figure expresamente en el contenido de su contrato.

2. En cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan establecerla en un máximo del 1 % sobre el total de la jornada anual. En el caso de las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo II del Convenio, la flexibilidad se desarrollará en jornadas completas. En lo aquí no previsto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 34.2 del E.T.
3. El personal administrativo no recepcionista tendrá flexibilidad horaria del 15 de junio al 15 de septiembre.

**Artículo 14.º Formación y reciclaje profesional.**

Dentro de la jornada anual, una parte se dedicará a formación obligatoria, considerando como tal las acciones formativas que organice y/o autorice la empresa dentro o fuera del horario habitual.

Para que la asistencia sea obligatoria, la entidad gestora deberá informar con al menos 15 días de antelación al comienzo de la actividad formativa. En ningún caso será obligatoria la asistencia

a actividades de formación que coincidan con periodos de vacaciones, con bajas laborales y excepciones.

En el supuesto de que esta formación tenga que realizarse fuera del horario habitual o en días no laborales para la persona trabajadora, las horas y los días en que concurra esta circunstancia no podrán exceder del límite establecido en la siguiente tabla. En este caso la recuperación se realizará mediante jornadas completas, con la excepción de los restos de horas que no alcancen una jornada completa.

La formación ofertada por la empresa estará acorde a la categoría profesional de la persona trabajadora y deberá estar enfocada a las funciones desarrolladas por esta en su puesto de trabajo.

El número de horas obligatorias será el siguiente:

COLECTIVO	NÚMERO HORAS OBLIGATORIAS	LÍMITE DÍAS**
Personal técnico y de oficinas	30	15
Personal exclusivo de fin de semana (f/s) o festivos	–En f/s o festivos: 20 h –Si es fuera de f/s: 6 h de las 20 totales*	5 3
Resto de personal	20	5

La persona que no pueda acudir a la formación, una vez confirmada su asistencia, deberá avisar con 10 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor, de su no asistencia la misma.

Para el personal fijo de noches el horario de la formación deberá ser compatible con sus turnos, para ello el horario de la oferta formativa garantizará que al menos hayan transcurrido 8 horas desde la finalización del turno.

(\*) La disponibilidad de las horas fuera de fin de semana sólo será aplicable a la formación de obligado cumplimiento para la empresa y sus actividades, y siempre que no pudiera realizarse durante el fin de semana.

(\*\*) Límite de días para la realización de las horas obligatorias de formación fuera de su horario.

La entidad gestora elaborará el plan de formación de cada centro previa consulta con la RLT. A tal efecto, entregará a la RLT de cada centro durante los dos primeros meses del año la propuesta de Plan de Formación del año en curso, abriendo el consiguiente periodo de consultas. Igualmente se entregará informe del nivel de ejecución del Plan de Formación anterior al finalizar cada ejercicio, con indicación de las actividades realizadas, trabajadores/as participantes en cada una de ellas con el visto bueno de la empresa sobre la formación realizada (su denegación deberá estar motivada) y certificaciones expedidas.

Cuando al finalizar el año natural la entidad gestora no haya ofertado en su totalidad las horas de formación obligatoria, o la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, vacaciones, excedencias por cuidados de familiares (se excluyen las excedencias voluntarias) se considerará esta parte de la formación como efectivamente realizada.

La certificación de las actividades formativas realizadas y superadas se entregará a las personas trabajadoras en el plazo máximo de dos meses desde la finalización de cada actividad.

Las personas trabajadoras de las categorías con menor plantilla en los centros podrán solicitar acciones formativas específicas que, en función de la demanda, podrán ofertarse de manera agrupada para el conjunto de los centros del ámbito de este Convenio.

### **Artículo 15.º Descansos.**

Para las jornadas continuadas diarias se establece con carácter general un periodo de descanso que será computable como tiempo efectivamente trabajado:

–Jornada entre 5 y 6 horas: 10 minutos.

–Jornadas de 6 o más horas: 20 minutos.



El descanso se deberá realizar en el propio centro de trabajo, salvo que esto no fuera posible. Los periodos de descanso podrán ser fijados por la Dirección del centro y en ningún caso el descanso podrá afectar una adecuada prestación del servicio.

En ningún caso, la ausencia de descanso efectivo dentro de la jornada habitual podrá suponer derecho a una compensación posterior por parte de la empresa.

### **Artículo 16.º Calendario laboral.**

Anualmente la entidad gestora elaborará el calendario laboral en el que figurarán los periodos vacacionales del centro y los turnos generales, así como el calendario individual de cada trabajador-a, con sus turnos y horarios específicos. Previamente la Dirección del centro realizará una consulta con los representantes de los trabajadores.

El calendario laboral de cada uno de los centros deberá estar establecido para el 15 de diciembre, fecha en que se entregará al personal y se expondrá en los tablones de anuncios. La entidad gestora entregará a cada persona trabajadora su calendario individual, anteriormente citado.

### **Artículo 17.º Vacaciones.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de trabajo, de unas vacaciones retribuidas de 28 días laborables- que podrán ser de 31 días naturales, en caso de que esta fórmula resulte más favorable para las personas trabajadoras-o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

A los empleados o empleadas cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les distribuirá el disfrute de las vacaciones correspondientes en función de la jornada anual del turno de trabajo al que estén adscritos y teniendo como referencia el cumplimiento del cómputo anual de la jornada de presencia real que tengan establecida en cada caso.

La organización del sistema de señalamientos y de los periodos de disfrute de las mismas será la acordada previamente en cada centro entre la entidad gestora y la RLT.

Las vacaciones se disfrutaran dentro de cada año natural, ampliándose el derecho al disfrute de las mismas hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que el periodo de coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas en el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia que la haya generado, el tiempo transcurrido y con independencia del momento que comienza la IT. A partir del momento de su reincorporación al trabajo, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar en otras fechas los días de vacaciones a que tuviera derecho pudiendo realizar un nuevo señalamiento siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan generado.

En los contratos de duración superior a 6 meses, las vacaciones se deberán disfrutar obligatoriamente y no se podrán retribuir o compensar.

### **Artículo 18.º Días para asuntos propios.**

El personal con una antigüedad mínima de 4 meses podrá disfrutar de días para asuntos propios al cabo del año, que podrán disfrutarse en días sueltos. y que no reducirán en ningún caso la jornada anual de trabajo efectivo establecida.

–Jornada completa: 4 días.

–Turno de noche y jornadas iguales o superiores al 50 %: 3 días.

–Jornada inferior al 50 %: 2 días.

A estos efectos los porcentajes de jornada se calcularán según el número de jornadas realizadas respecto de la habitual sin tener en cuenta el número de horas que se prestan cada día de trabajo.

Estos se solicitarán con, al menos, 5 días de antelación, salvo causa de fuerza mayor, y se concederán siempre que las necesidades del servicio no lo impidan (plantillas de referencia).

### **Artículo 19.º Licencias retribuidas.**

Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores a excepción del apartado b) que se sustituye por el siguiente planteamiento:

Todas las licencias retribuidas del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores así como las mejoras que recoge el punto b) serán disfrutados en días laborables.

–Nacimiento de hijo: 4 días, que serán disfrutados por el progenitor que, independientemente de su sexo, no disfrute del permiso de maternidad legalmente establecido.

–Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día.

–Fallecimiento:

- Cónyuge e hijos: 6 días.
- Padres: 3 días.
- Hermanos: 3 días.
- Abuelos, nietos, padres políticos(\*), hermanos políticos(\*): 2 días.

Si el funeral se realizase en una localidad que diste más de 300 km del centro de trabajo, se añadirán dos días a los anteriores.

Si el funeral se realizase fuera de España, además de los días que corresponden y con el fin de facilitar la asistencia al funeral, la empresa facilitará la asistencia del trabajador mediante la concesión de permisos sin sueldo, conforme a Convenio, sin necesidad de preaviso.

–Ingreso en centro hospitalario:

- Cónyuge e hijos: 5 días.
- Padres: 3 días.
- Hermanos, hermanos políticos y padres políticos (\*): 2 días.
- Abuelos y nietos: 2 días.

(\*) Se asimilarán a padres políticos y hermanos políticos los padres y hermanos, respectivamente a quienes tengan la consideración de pareja de hecho conforme a la Ley Foral 6 /2000, de 3 de julio, o normativa que la sustituya.

En el caso de ingreso de cónyuge o hijo, si la persona trabajadora debe efectuar un desplazamiento a localidades que disten más de 100 km del centro de trabajo, se añadirá 1 día a los anteriores.

En ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia, podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá la persona trabajadora tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

–Por acompañamiento a cirugía de parientes de primer grado: 1 día. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria, aquellos procedimientos quirúrgicos de mediana complejidad en los que se requiere anestesia local o general, y en los que, tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

–De conformidad y en aplicación del artículo 37.3.b del ET, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario



de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, se ampliará la licencia en dos días más.

–Asistencia a médicos generales y médicos especialistas de la seguridad social: el tiempo indispensable para acudir a consulta.

A partir de enero de 2023, se establece un permiso retribuido de hasta siete horas anuales fraccionables para las personas trabajadoras con hijos de hasta 3 años de edad, con la finalidad anterior.

–Asistencia a exámenes: para la asistencia a exámenes oficiales de centros públicos y universidades.

En el caso que no sea posible acudir a los exámenes fuera del horario de trabajo, solamente serán retribuidas las 10 primeras horas (en cómputo de año natural). No entrará en ese cómputo hasta un máximo de 2 horas de desplazamiento por examen, siempre que se realizase fuera de la localidad del centro de trabajo. El resto deberán recuperarse dentro del año natural.

–Asistencia a tutorías, pruebas, exámenes o evaluaciones de los servicios que gestionan la evaluación para obtener el certificado de cualificación profesional de atención socio-sanitaria, el tiempo indispensable.

Las referencias hechas al cónyuge se hacen extensivas a las parejas de hecho oficialmente constituidas y registradas.

Los trabajadores-as del turno de noche (o que presten sus servicios de las 22 horas a las 8 horas), al realizar su jornada entre dos días naturales consecutivos, disfrutarán los días de permiso retribuido en jornadas laborales. En todo caso el cómputo total de las jornadas de permiso nunca excederá del límite de días laborables de disfrute señalados para cada supuesto. Hasta un máximo de 10 horas de trabajo (adscrito a la jornada de turno de noche y no a las jornadas de 24 horas de los pisos funcionales).

### **Artículo 20.º Permiso por nacimiento de hijo o hija (se estará a lo dispuesto al Real Decreto 6/2019).**

Se ampliará el período legal de permiso por nacimiento de hijo o hija en dos semanas, retribuidas al 100 % del salario, siempre y cuando la persona trabajadora opte por disfrutar al menos cuatro de estas dieciocho semanas antes del alumbramiento y, en el momento de la solicitud, no estuviera en situación de Incapacidad Temporal.

En el supuesto de que la persona trabajadora se acoja a esta opción, se disfrutarán las 18 semanas íntegras con independencia de la fecha de alumbramiento. Para ello, se deberá presentar un certificado médico indicando la fecha del parto prevista.

De conformidad y en aplicación del artículo 37.4 del ET., las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la Dirección del centro.

### **Artículo 21.º Permisos no retribuidos.**

Todo el personal con un año de antigüedad en la empresa, y que así lo solicite con al menos 15 días de antelación, podrá disfrutar de hasta dos periodos de permiso sin sueldo anuales en periodos mínimos de quince días, siempre que el total no supere los tres meses. Su concesión estará condicionada a la autorización previa y escrita por parte de la empresa en los periodos vacacionales de cada centro. Fuera de estos periodos o circunstancias, la autorización operará de forma automática, siempre y cuando se cumplan las plantillas de referencia.

Su concesión no afectará en ninguno de los casos a las vacaciones de los trabajadores.

Serán tramitados como excedencias a todos los efectos legales, excepto en lo referente al ingreso en la empresa, que se efectuara de forma automática a la finalización del permiso. El disfrute del permiso no interrumpirá el cómputo de antigüedad.

### **Artículo 22.º Excedencia voluntaria.**

Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en la empresa podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria con derecho a la reserva del puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

#### **–Personal del Grupo II:**

Se garantiza la concesión de la excedencia voluntaria con reserva de puesto de hasta 18 meses, que deberá solicitarse por un mínimo de tres meses y se disfrutará en un solo periodo. La solicitud de excedencia, así como la de reincorporación posterior, deberá realizarse por escrito con al menos 20 días de antelación.

Si la excedencia solicitada coincide con un período de vacaciones ya señaladas, hasta el punto de no cumplirse la plantilla de referencia, prevalecerán las vacaciones sobre el disfrute de la excedencia.

#### **–Personal de los Grupos I y III:**

La concesión de la excedencia voluntaria con reserva de puesto, por un solo periodo de entre 3 hasta 18 meses, estará condicionada a la plantilla de referencia de cada centro. Cuando en la categoría sólo exista un trabajador-a en el centro, o el homólogo de su categoría no esté incluido en la plantilla de referencia, la solicitud de excedencia deberá realizarse por escrito con al menos 30 días de antelación. Con estas excepciones, el plazo de preaviso será de 20 días.

Para el caso del personal técnico y personal directivo, cuando exista en el centro un solo puesto de una determinada categoría profesional, la excedencia deberá solicitarse con un preaviso de al menos 2 meses. En estos casos el plazo mínimo de solicitud será de un año.

Con carácter general, para disfrutar de un nuevo período de excedencia deberán transcurrir al menos un año desde la reincorporación a su puesto de trabajo.

### **Artículo 23.º Excedencia por cuidado de familiares.**

De conformidad y en aplicación del artículo 46.3 ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, hasta 31 de diciembre del año en el que el menor cumple los 12 años de edad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad gestora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad gestora, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Artículo 24.º Reducción de jornada por cuidado de hijo y familiar.**

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

De conformidad y en aplicación del artículo 37.5 del ET, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Dicha persona deberá preavisar a la entidad gestora con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En lo referente a la reducción de jornada por enfermedad grave del menor, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### **Artículo 25.º Reducción voluntaria de jornada por edad.**

Los trabajadores que hubieran cumplido los 50 años tendrán derecho a una reducción de jornada del 50 % respecto a su jornada habitual, con la correspondiente reducción proporcional de su salario.

Para el caso del personal técnico y de oficinas la solicitud deberá realizarse con al menos 2 meses de antelación.

La distribución de la jornada se realizará de mutuo acuerdo. En caso de no existir acuerdo, la empresa determinará el horario y/o los turnos de trabajo.

#### **Artículo 26.º Garantías de servicio.**

–Plantilla de referencia:

El personal de atención directa y servicios generales mantendrá en todo momento, al menos, un 50 por ciento de plantilla estable en cada turno en el momento de fijar el calendario anual.

Se entiende por plantilla estable, para todos los grupos y categorías profesionales, el personal con una antigüedad mínima de 6 meses (o bien 130 jornadas acumuladas en un periodo total de 18 meses), siempre que los servicios realizados tengan un contenido similar.

Para el personal técnico, administrativo, servicios generales, se operará de acuerdo con el sistema establecido a continuación:

–Personal sanitario:

Cuando en un centro existan varias enfermeras/os, se establecerá una garantía de servicio del 50 % de las mismas. En aquellos centros en los que solamente existe una, las vacaciones de dicha profesional no podrán coincidir con las del médico del centro.

–Personal técnico:

Psicología, pedagogía, terapia ocupacional, maestro/a, logopedia, técnico/a de taller, técnico/a de ocio. Se establecerá sobre el conjunto de estos profesionales una plantilla de referencia del 50 %, este porcentaje será por categorías en el caso de que haya más de un profesional en cada una de ellas.

–Fisioterapia:

Cuando en un centro exista más de un profesional de esta categoría se establecerá una plantilla de referencia del 50 %. En caso de que solamente haya un profesional de esta categoría, se incorporará a los determinados en el párrafo anterior para establecer la plantilla de referencia.

–Mantenimiento:

Cuando en un centro exista más de un profesional de esta categoría se establecerá una plantilla de referencia del 50 %.

–Educadores y monitores:

Cuando en cada una de las dos categorías exista más de un profesional, se establecerá una plantilla de referencia del 50 %. Cuando no sea así, se establecerá una plantilla de referencia conjunta de ambas categorías.

Para el resto de personal la empresa determinará la plantilla de referencia.

Para los casos en los que exista conflicto, por coincidencia de un número de solicitudes para una fecha superior a la plantilla de referencia, se estará a lo establecido a continuación:

–En el caso de solicitud de vacaciones, en primer lugar se intentará el acuerdo entre las partes, modificando uno de los interesados su señalamiento. En caso de no existir acuerdo, se sorteará, cumpliendo los criterios de la plantilla de referencia. En el supuesto de que dos personas recurran al sorteo, si volviesen a coincidir entre ambas, en un sorteo posterior para otro periodo vacacional, tendrá prioridad aquella persona que en el primer sorteo salió perjudicada.

–En el caso de solicitud de días de asuntos propios o cambio de vacaciones, se aplicarán los siguientes criterios: Primarán las solicitudes de vacaciones sobre las de asuntos propios. En segundo lugar se intentará el acuerdo entre las partes, modificando uno de los interesados su señalamiento. En caso de no existir acuerdo, prevalecerá la elección del trabajador que hizo su solicitud con anterioridad.

–En aquellos centros en los que ya exista un acuerdo en esta materia con la RLT, o se alcance en el futuro, sobre la forma de disfrute de vacaciones o asuntos propios, éste prevalecerá sobre lo dispuesto en los párrafos anteriores del presente artículo.

## TÍTULO V

### *Condiciones económicas*

#### **Artículo 27.º Retribuciones.**

Las remuneraciones de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio estarán constituidas por salario base y los complementos del mismo. Su cuantía y distribución será la seña-

lada en la correspondiente tabla salarial, y la que anualmente corresponda en los años sucesivos. Los importes correspondientes a los conceptos retributivos corresponden a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas. En el caso de jornadas parciales la retribución será proporcional a las horas trabajadas. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos el primer día hábil del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, a excepción de los trabajadores con contratos de duración inferior al mes.

- 27.1. Salario base: es el que figura en el anexo de tablas salariales para cada categoría profesional y corresponde a la jornada completa de trabajo y cómputo anual de horas pactadas.
- 27.2. Complemento de festivo: se retribuirá el trabajo efectivamente realizado en domingo o día festivo. Se abonará proporcionalmente a las horas completas y efectivamente realizadas y tendrá la consideración de “productividad” a todos los efectos. No será computable a efectos de pagas extras y se excluye expresamente de la retribución en vacaciones.
- 27.3. Plus de días especiales de Navidad: se establece un Plus de días especiales de Navidad que percibirá todo trabajador que preste sus servicios en las fechas de 24 y 31 de diciembre y 5 de enero durante los turnos de tarde y de noche, cuya cuantía —recogida en las tablas salariales— se percibirá por cada jornada completa trabajada, o la parte proporcional que corresponda.

Igualmente, todo trabajador que preste sus servicios durante los turnos de mañana o tarde los días 25 de diciembre, uno de enero y 6 de enero, percibirá un plus, adicional a la retribución que corresponda por festividad, cuya cuantía —recogida en las tablas salariales— se percibirá por cada jornada completa trabajada, o la parte proporcional que corresponda.

- 27.4. Complemento de responsabilidad/puesto: remunerará la responsabilidad del puesto o función específicos para aquellos trabajadores designados por la empresa para ocupar dicho puesto o desempeñar dicha función. Se devengará por mes o su prorrateo diario equivalente. Se abonará en 14 pagas, incluidas las dos extraordinarias.

En el ámbito de este complemento, se unifica la cuantía a percibir mensualmente por los Responsables de Turno relacionados en el Anexo IV, cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales.

El desempeño parcial, temporal o rotatorio del puesto se abonará por horas efectivamente realizadas. Para establecer el precio hora se dividirá el importe anual del complemento, en 14 pagas, entre la jornada completa anual del turno al que esté adscrito el trabajador: semana, fin de semana, noches o rotatorio, obteniéndose así el precio hora correspondiente a cada caso.

En cualquier caso, para desempeñar el puesto de responsable de turno el trabajador deberá estar integrado en la plantilla de referencia.

- 27.5. Complemento de Disponibilidad: se establece un Complemento de Disponibilidad para el personal de pisos funcionales, que se percibirá en 14 pagas y cuya cuantía se recoge en las tablas salariales. Este complemento lo percibirán los trabajadores que asuman la responsabilidad de realizar guardias localizadas durante los periodos de fines de semana y festivos. En el caso de Adacen este concepto se limitará a la guardia localizada de noche.

El cobro de este complemento podrá fraccionarse en cómputo mensual entre varios trabajadores cuando asuman esta responsabilidad de manera compartida, prorrateándose el importe anual del complemento de manera proporcional al tiempo efectivo de desempeño del puesto.



- 27.6. Complemento de actividad/productividad: remunerará el mayor trabajo o calidad de trabajo. El devengo se realizará por mes, o su prorrateo correspondiente por días. La empresa determinará las personas, periodos de tiempo y cuantías concretas en cada caso. Se abonará solamente cuando se realice efectivamente la actividad, no siendo computable a efectos de pagas extras.
- 27.7. Complemento por realización de jornadas diarias superiores a 15 horas: el personal que realice habitualmente jornadas diarias superiores a 15 horas percibirá un complemento mensual en 14 pagas cuyo importe se establece en las tablas salariales del presente Convenio.
- 27.8. Complemento de dedicación: el personal cuya jornada anual exceda de la jornada establecida para la categoría de cuidador (la mayor de las jornadas de cuidador), percibirá un complemento de dedicación por cada hora de exceso efectivamente trabajada a razón del salario real percibido por el trabajador. Este complemento se abonará en una paga a percibir durante el mes de enero.

No obstante, este personal podrá optar anualmente por realizar la jornada general establecida para la categoría de cuidador en lugar de percibir este abono de compensación. Las horas de reducción de jornada se establecerán en días completos, los periodos de disfrute se pactarán con la empresa y la comunicación de esta opción se realizará por parte del trabajador antes del 15 de enero de cada año.

En caso de percibirse el complemento de dedicación, las situaciones de IT por cualquier contingencia así como los periodos de disfrute de licencias y permisos retribuidos no se deducirán de la jornada anual efectiva a efectos de su abono. Los periodos de licencias no retribuidas se descontarán de manera proporcional al año natural.

El personal que, habiendo optado por realizar la jornada de 1644 horas se acogiera a cualquiera de los supuestos legales de reducción de jornada percibirá la parte proporcional del complemento de dedicación que corresponda a su jornada.

- 27.9. Complemento de capacitación: este complemento retribuye el mayor conocimiento de la actividad y la mayor capacidad para aportar soluciones y calidad al servicio, a través de la experiencia adquirida en el desempeño de su propio puesto de trabajo.

El importe es el que figura en el anexo de tablas salariales o su parte proporcional a las horas trabajadas. Se abonará en 14 pagas, incluidas las dos extraordinarias.

–Capacitación grado I:

Lo percibirán las personas trabajadoras con una antigüedad mínima en el centro de 4 años, siempre y cuando hubieran prestado al menos un 50 % de las jornadas de trabajo efectivo que corresponde a su puesto de trabajo y el 50 % de las horas de formación obligatoria establecidas durante todo el periodo.

–Capacitación grado II:

Lo percibirán las personas trabajadoras con una antigüedad mínima en el centro de 8 años, siempre y cuando hubieran prestado al menos un 50 % de las jornadas de trabajo efectivo y el 50 % de las horas de formación obligatoria establecidas desde que adquirieron el primer grado de capacitación.

–Capacitación grado III:

Lo percibirán las personas trabajadoras con una antigüedad mínima en el centro de 11 años, siempre y cuando hubieran prestado al menos un 50 % de las jornadas de trabajo efectivo y el 50 % de las horas de formación obligatoria establecidas desde que adquirieron el segundo grado de capacitación.



No obstante, a la hora de calcular las jornadas de capacitación necesarias, se tendrá en cuenta todo periodo que la persona trabajadora haya prestado servicios en el centro, siempre que no hubiera mediado un plazo superior a 18 meses sin estar de alta en la empresa, salvo que tuviera derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Los periodos de licencias por parto o suspensión del contrato por riesgo en el embarazo, adopción o acogimiento y los permisos por nacimiento, acumulación de lactancia; así como los permisos retribuidos o no y las situaciones de IT contarán como efectivamente trabajados a efectos de cómputo de la capacitación.

Cuando se produzca un traslado de centro por motivo de modificaciones del contrato u otras razones organizativas ajenas a la mera voluntad del trabajador/a, a efectos del cobro de la capacitación se mantendrá en el nuevo centro la antigüedad consolidada en el centro de origen.

En el caso de que la formación obligatoria no haya sido ofertada por las empresas al finalizar cada año, se considerará como efectivamente realizada por el trabajador.

- 27.10. Complemento personal de antigüedad: recogerá el importe de la antigüedad o asimilados consolidada hasta el periodo 31-12-2004 (o 31-12-2006 en el caso de los centros de Adacen Mutilva, Residencia Carmen Aldave y Centro Ramón y Cajal) y se considerará como derecho “ad personam”, tal y como se desarrolla en la disposición transitoria primera. Este complemento se actualizará conforme al resto de complementos.
- 27.11. Complemento personal: se mantendrán los complementos personales que se vinieran percibiendo en aplicación o desarrollo de los anteriores convenios. Asimismo percibirán este complemento aquellos trabajadores que vinieran percibiendo en virtud de convenios, acuerdos o sentencias anteriores una retribución global anual mayor que la retribución global que les corresponde por la aplicación de este Convenio. Este complemento se revalorizará anualmente conforme al resto de complementos.
- 27.12. Complemento de Turno: para todo el sector, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Segunda, se ha dotado una partida anual específica para el año 2020 de 75.475.25 euros para sufragar el coste del complemento de turnicidad. Para los años 2021, 2022 y 2023, esta partida se incrementará con el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Dicha partida se distribuirá entre los trabajadores que presten sus servicios en los centros expresamente recogidos en el Anexo I del presente Convenio, durante 60 o más días al año, en alguno de los siguientes turnos de trabajo:

- Turno de “mañana, tarde y noche”.
- Turno de “noche”.
- Turno de “mañana, tarde y noche, de lunes a domingo”.
- Turno de “mañana y tarde”.
- Turno partido.

El pago de este complemento se realizará en el mes de enero de cada año y se calculará en relación a los servicios prestados en el año anterior por cada uno de los trabajadores que lo perciban, estableciéndose el mes de enero a todos los efectos como mes de devengo y cotización.

Las personas trabajadoras que perciban un complemento específico por el desarrollo de su jornada en alguno de los turnos referidos en este artículo, no percibirán este complemento a no ser que la cuantía recibida sea inferior a la que se genera en este

complemento. Corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio acordar la cantidad que corresponde percibir anualmente a los trabajadores beneficiarios de este complemento; para ello, las entidades gestoras facilitarán a la Comisión Paritaria, antes del 20 de enero, el número de personas trabajadoras adscritas a cada turno durante el año anterior.

- 27.13. Nuevo complemento de antigüedad o Trienio: se percibirá transcurridos tres años a partir del derecho al cobro del Grado III del complemento de capacitación. Se añadirá un nuevo complemento de antigüedad cada tres años desde la percepción del primero. La cuantía de cada nuevo complemento de antigüedad ascenderá al 3,47 % de la suma del salario base y del complemento del Convenio. El único requisito para su cobro será la antigüedad del contrato.

#### **Artículo 28.º Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias, una en Julio y la otra en Navidad. Integrarán esta paga el salario base, el complemento de Convenio, el complemento de capacitación, el complemento de responsabilidad/puesto, el complemento personal, el complemento personal de antigüedad y el nuevo complemento de antigüedad o Trienio. Estas pagas se percibirán con fecha límite del 1 de julio y del 22 de diciembre de cada año.

#### **Artículo 29.º Revisión salarial.**

Para el año 2021 se acuerda una subida de todos los conceptos salariales de un 2,9 %. Para los años 2022 y 2023, se acuerda una subida equivalente a la que se produzca para los funcionarios del Gobierno de Navarra, con una garantía del IPC de Navarra y un mínimo de cero.

El pago de las actualizaciones se realizará una vez el Gobierno de Navarra haya efectuado el abono a la entidad gestora de cada centro de los incrementos correspondientes en el módulo del contrato o concierto de gestión.

#### **Artículo 30.º Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada anual establecida en este Convenio. Las horas extraordinarias no se realizarán con carácter general, sino sólo de manera excepcional.

El cómputo de horas se realizará a final de año y las horas autorizadas por la empresa y que sobrepasen la jornada anual establecida para su categoría se abonarán a razón del 150 % de la hora normal —calculada sobre la jornada anual del turno que corresponda— más el abono del 150 % del plus de festivo, en caso de que se realicen en domingo o día festivo.

En caso de que, por causas de fuerza mayor, se realicen horas que superen la jornada habitual diaria, estas serán compensadas por un tiempo de descanso equivalente al 150 % de las horas empleadas, o bien abonadas por igual importe, incluyendo en su caso el abono del festivo. El disfrute de estas se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o bien en los 2 meses inmediatamente posteriores.

#### **Artículo 31.º Dietas y kilometraje.**

Cuando, por necesidades de la Empresa, la persona trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización por cada km recorrido, o alternativamente se abonarán los gastos de combustible, autopistas y otros necesarios mediante presentación de factura. El importe de la indemnización por kilometraje y de la dieta para desplazamientos será la establecida en la tabla salarial de cada año. El precio del kilometraje será de 0,31 euros en 2020. Los precios de la dieta y de la media dieta se incrementarán en la misma proporción en la que aumenten los conceptos salariales.

## TÍTULO VI

*Mejoras sociales***Artículo 32.º Seguro de responsabilidad civil.**

La entidad gestora asegurará a todas las personas trabajadoras con una póliza de Responsabilidad Civil que cubra las responsabilidades derivadas del trabajo.

**Artículo 33.º Seguro de vida y accidentes.**

La entidad gestora concertará una póliza de seguros, para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en las que se cubran las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta con una cobertura de 30.000 euros.

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

**Artículo 34.º Seguridad y salud en el trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales. Las entidades gestoras se comprometen a aplicar los preceptos de la ley y los reglamentos que la desarrollan.

–Planificación preventiva. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

–Equipos de protección Individual. Los equipos de protección individual (EPI) deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización de trabajo.

Los EPI's proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales.

En el momento de entrega del EPI, la persona encargada de su distribución ha de informar y formar sobre el adecuado uso y mantenimiento del mismo.

–Protección de la maternidad. Las entidades gestoras se comprometen a agilizar y facilitar los documentos y trámites necesarios para llevar a efecto lo antes posible la situación de riesgo por embarazo.

–Investigación de accidentes e incidentes. Se establece la creación de un protocolo de investigación de accidentes e incidentes laborales conforme a las necesidades reales de cada centro de trabajo, a fin de detectar las causas que hayan producido un daño para la salud en las personas trabajadoras.

La investigación de accidentes tiene como objetivo principal la deducción de las causas que los han generado a través del previo conocimiento de los hechos acaecidos. Alcanzando este objetivo, los objetivos inmediatos persiguen rentabilizar los conocimientos obtenidos para diseñar e implantar medidas correctoras encaminadas, tanto a eliminar las causas para evitar repetición del mismo accidente o similares, como aprovechar la experiencia para mejorar la prevención en la entidades gestoras.

Si como consecuencia de la investigación del accidente o incidente se desprende que durante la prestación del servicio, una persona trabajadora ha sufrido la rotura de sus gafas, por parte de la entidad gestora se le indemnizará con el valor de las mismas.

–Formación. Las personas de nueva incorporación en la entidad gestora se les impartirá la denominada “formación inicial”, que consistirá en información sobre las características de su puesto de trabajo en materia de PRL:

- Descripción física del lugar de trabajo.

- Actuaciones específicas sobre conductas inadaptadas.
- Medidas preventivas para el puesto de trabajo.
- Plan de autoprotección.

–Vigilancia de la salud. Como medida adicional, se realizará una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada, bien por motivos de salud o por haberse acogido a una excedencia.

### **Artículo 35.º Vestuario y calzado.**

La entidad gestora facilitará vestuario y calzado para las categorías o puestos siguientes: personal sanitario, personal del grupo II y III. Cuando la empresa no facilite el calzado, abonará por este concepto al trabajador una cantidad anual de 30 euros antes de finalizar el mes de mayo.

Cuando la persona trabajadora precise por prescripción médica un calzado diferente al que la empresa facilite, este calzado deberá cumplir con los requisitos establecidos por el servicio de prevención y vigilancia de la salud, se abonará por este concepto al trabajador anualmente la cantidad establecida en este artículo. Las personas trabajadoras que reciban la uniformidad, tendrán la obligación de llevarla de acuerdo con las condiciones de su puesto de trabajo.

El uniforme será de uso individual y cada persona trabajadora tendrá la responsabilidad de su cuidado y vigilancia, salvo pacto en contrario. Cada centro, habiendo realizado previamente una consulta con la RLT, establecerá su tipo de uniformidad y el número de prendas a distribuir, cuyo equipamiento se realizará durante los meses de mayo y octubre, teniendo en cuenta las necesidades de invierno y verano. De forma trianual se sustituirá en la uniformidad de invierno, la sudadera por una prenda de abrigo.

El personal de nuevo ingreso en la empresa recibirá en concepto de depósito una dotación de ropa de trabajo que será devuelta a la finalización de su contrato. Una vez superado el periodo de prueba, recibirá la dotación del segundo equipamiento de vestuario completando de esta manera la dotación de vestuario y calzado por temporada.

En el caso de cambio de diseño de la uniformidad la entidad gestora entregará simultáneamente el equipamiento completo a cada persona trabajadora, tanto el de invierno como el de verano.

Toda entrega de vestuario se efectúa en concepto de depósito hasta la sustitución por otro o finalización de contrato.

### **Artículo 36.º Incapacidad temporal.**

De manera general, y una vez superado el periodo de prueba, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal por cualquier contingencia, tendrán derecho a percibir un complemento sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 % de la base de reguladora establecida por la normativa vigente en cada momento.

La base de cálculo para la prestación será coincidente con la que la normativa específica de Seguridad Social establece para su cálculo, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias, a excepción de aquellas personas trabajadoras que se encuentren afectados por los topes de cotización, en cuyo caso, la base de cálculo de la prestación será coincidente con el salario real del mes anterior a la baja.

## TÍTULO VII

### *Faltas y sanciones*

#### **Artículo 37.º Faltas leves:**

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justifiquen la falta al trabajo.

- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la Empresa, a los usuarios o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

**Artículo 38.º Faltas graves:**

- a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la Empresa o los usuarios.
- d) El incumplimiento de las instrucciones recibidas o normas establecidas. En especial respecto de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

**Artículo 39.º Faltas muy graves:**

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier tipo de fraude en situaciones de IT.
- d) Los malos tratamientos de palabra u obra a los usuarios, a familiares/visitas de usuarios y a personas que trabajen en el centro o en la entidad gestora.
- e) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la Empresa o pueda originarlos a los usuarios.
- f) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad en él, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa durante el servicio.
- g) El abuso de autoridad.
- h) La desobediencia manifiesta a las instrucciones recibidas.
- i) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

**Artículo 40.º Sanciones.**

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves, así como las sanciones, deberán ser comunicadas para su conocimiento a la RLT, si lo hubiere.

Las sanciones máximas que podrán imponer las Empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Faltas muy graves: amonestación de despido. Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido. En el caso de fraude en situaciones de IT será de aplicación la máxima sanción.

**Artículo 41.º Prescripción de las faltas.**

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días, y las muy graves a los cincuenta días; en todos los casos, a contar desde la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

**TÍTULO VIII***Derechos sindicales***Artículo 42.º Horas sindicales.**

Cada una de las personas delegadas de personal y miembros del Comité de Empresa contará con el crédito de horas sindicales legalmente establecido. La distribución del disfrute de este crédito horario se establecerá individualmente por cada persona delegada, con el límite del número de horas establecido en cómputo anual de enero a diciembre. La justificación del uso del crédito para las actividades que le son propias se realizará de manera mensual y será requisito imprescindible para el abono en nómina de dichas horas.

En aquellos centros donde se viniera disponiendo de un crédito específico para las personas delegadas del Comité de Salud y Seguridad, éste se seguirá disfrutando en la misma cuantía que corresponda para el Comité de Empresa, sumándose al crédito ordinario en el caso de que coincidan ambas figuras en la misma persona trabajadora.

Con el fin de facilitar la labor de representación del personal, se establece que el crédito horario de las personas delegadas de personal y de los miembros de los Comités de cada centro podrá acumularse, total o parcialmente, en una o varias de sus componentes. Esta acumulación se concretará por plazos de al menos un mes y los términos de la misma deberán comunicarse a la Dirección del Centro con una antelación mínima de 15 días antes del inicio de cada plazo.

**Artículo 43.º Medios a disposición de la RLT.**

Las entidades gestoras pondrán a disposición de la RLT los medios necesarios para su funcionamiento ordinario, que en cualquier caso incluirán:

- Donde exista comité de empresa, la utilización de un espacio para celebración de sus reuniones, de forma no exclusiva, previa petición y sujeto a disponibilidad.
- Donde exista comité de empresa, contarán asimismo con un armario con llave para el archivo de la documentación.
- La dotación de tablones para anuncios a disposición de la representación legal de los trabajadores en las condiciones establecidas legalmente.

**TÍTULO IX***Otras disposiciones***Artículo 44.º Comisión Paritaria.**

A la firma del presente Convenio quedará constituida una Comisión Paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio, constituida por las partes firmantes del mismo que hayan formado parte de la Comisión Negociadora. Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de quince días para reunirse y adoptar sus decisiones desde la petición formal de reunión. Se considerará como petición formal aquella que reúna la firma de la totalidad de una de las partes firmantes del acuerdo (empresas o sindicatos).



Todas las partes afectadas por el presente Convenio se comprometen y obligan a someter previamente a la Comisión Paritaria las discrepancias existentes en la aplicación o interpretación del Convenio con anterioridad a la remisión de los conflictos al Tribunal Laboral de Navarra o a la Jurisdicción Social, excepto si la resolución de los mismos depende de los plazos legalmente establecidos (despidos, conflictos colectivos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.).

#### **Artículo 45.º Actuaciones en caso de cambio de titularidad de las entidades gestoras.**

Dadas las especiales características y circunstancias de este sector y la posibilidad de que se produzcan periódicamente cambios de titularidad de las entidades gestoras del servicio en virtud de los procesos de adjudicación de los contratos de gestión de los distintos centros de atención, el presente artículo tiene como finalidad garantizar tanto la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras como el mantenimiento de sus condiciones laborales.

–Cuando una entidad cese en la adjudicación de los servicios contratados por la Administración, el cambio de titularidad de la entidad gestora no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva entidad entrante subrogada en todos los derechos y obligaciones laborales de la anterior con relación a la plantilla de la entidad cesante, y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito.

Con el fin de preservar la dimensión y condiciones del personal del centro afecto al contrato o concierto la entidad gestora se abstendrá, durante el periodo en que se desarrolle el procedimiento concursal previo a un posible cambio de titularidad, de suscribir cualesquier compromiso, acuerdo, pacto o contrato de trabajo, tanto colectivo como individual, que pudiera suponer una variación al alza de las condiciones existentes en el centro de trabajo en la fecha de inicio de la fase concursal. En todo caso la entidad saliente deberá responder ante el nuevo adjudicatario en caso de que se produzcan en este plazo variaciones, actos o disposiciones no justificadas y que graven el servicio que se presta.

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

El personal que en el momento del cambio de titularidad de la entidad 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.

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.

–Obligaciones de la entidad saliente:

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.

La entidad saliente 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, la documentación que más adelante se relaciona.

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

Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, domicilio, DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; tipo de contrato, jornada y horario, categoría profesional, antigüedad en la empresa, conceptos retributivos no incluidos en Convenio, otras condiciones y pactos individuales.

Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

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 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 apartado 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 del centro, 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 uno de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

Relación de las jornadas efectivamente realizadas por cada uno de los trabajadores 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).

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:

$$c = d \times h \times p$$

c = compensación a abonar por la entidad saliente.

h = horas diarias teóricas de la persona jubilada parcial.  $h = \% \text{ jornada efectiva a realizar} \times \text{jornada anual} / 365$ .

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

p = precio hora = remuneración real anual del trabajadora / jornada anual.

Plan de Formación anual y su nivel de ejecución, en su conjunto y por parte de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, con acreditación específica de la formación obligatoria perfeccionada hasta la fecha por cada trabajador a efectos del cómputo para el cobro de la capacitación (artículo 27.10 del presente Convenio), con indicación en su caso de la formación realizada fuera del horario laboral que estuviera pendiente de compensación (artículo 14 del presente Convenio).

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.

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.

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 los trabajadores indebidamente subrogados.

–Obligaciones de la nueva entidad adjudicataria del servicio:

La nueva entidad deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, 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.

La empresa 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 del centro.

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

–Otras cuestiones:

La entidad entrante respetará siempre el calendario vacacional establecido en el centro, 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 empresa.

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 estas 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.

Previo acuerdo entre las empresas y el trabajador o trabajadora, se procurará la eliminación de las situaciones originales de ocupación de un mismo trabajador en distintos centros de una misma entidad, en el caso de que se produzca el cambio de titularidad de uno de dichos centros a una entidad distinta.

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.

**Artículo 46.º Cláusula de descuelgue.**

1. Se estará a lo dispuesto al efecto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable vigente en cada momento. Dado que los actuales contratos o concier-tos de la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (ANADP), suscritos

en 2020 y 2021, contemplan el cumplimiento de las condiciones del Convenio Colectivo de Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados con el Gobierno de Navarra, las Entidades Gestoras o empresas sólo podrán proceder a la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el presente Convenio Colectivo en los siguientes supuestos:

- a) Que por parte de la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (o aquella que la sustituya en el futuro) se proceda a la modificación del contrato o concierto, a resultas de la cual no se cubra el coste del personal que se deriva de la aplicación del presente V Convenio Sectorial.

A tal efecto, las entidades adjudicatarias deberán acreditar fehacientemente esta circunstancia.

- b) Que los pliegos de licitaciones futuras (desde el año 2021 en adelante) que realice la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas (o aquella que la sustituya en el futuro) para los Centros afectados por el presente Convenio, no establezcan expresamente la cobertura del coste de personal que se deriva de la aplicación el presente V Convenio Sectorial. A tal efecto, las entidades adjudicatarias deberán acreditar fehacientemente esta circunstancia.
2. Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las entidades gestoras no podrán proceder a la inaplicación del Convenio en los siguientes aspectos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:
    - a) Jornada de trabajo.
    - b) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
  3. Como mejora a la regulación recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el siguiente procedimiento:
    - a) Desarrollo de un periodo de consultas de 15 días naturales entre las partes, es decir, la Dirección de la Entidad Gestora y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo afectado. En caso de que no exista representación legal de los trabajadores, las consultas se desarrollarán con una Comisión "Ad hoc" de trabajadores 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 de trabajo aplicables en el centro de trabajo afectado y su duración.
    - b) A falta de acuerdo, las partes podrán remitir 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" o en los casos en los que no se haya solicitado su intervención, 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 resolución de "no conformidad" de la Comisión Paritaria, o catorce días naturales desde la finalización del periodo de consultas en los casos en los que no se haya solicitado la

intervención 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, las partes podrán recurrir a solventar las discrepancias surgidas en la negociación, a un arbitraje voluntario ante el propio Tribunal Laboral de Navarra que deberá solicitarse en el plazo de siete días naturales del Acta de finalización de la mediación sin avenencia, que se desarrollará conforme al procedimiento establecido en el “Acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de Navarra” (Boletín Oficial de Navarra número 15, de fecha 23 de enero de 2014). El Laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas, éste deberá ser notificado a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 47. Igualdad.**

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

##### **47.1. Elaboración de los Planes de Igualdad.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas 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, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 trabajadores, 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. Este Plan será también preceptivo cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación negociada de dicho plan. En el resto de empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria.

##### **47.2. Concepto de los Planes de Igualdad.**

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas 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 razones de sexo.



Los planes de igualdad fijarán 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.

#### 47.3. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas 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 dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe.

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

- Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- 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.
- Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- Excedencias tramitadas el último año y sus motivos.
- Promociones tramitadas el último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- Horas de formación ofertadas y realizadas el 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.

#### 47.4. 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 podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.
  - b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.
  - c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
  - 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 una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
  - 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.
  - 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.
  - 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.
- 47.5. Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los/las representantes de los trabajadores 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 y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

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

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto a los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria.

#### 47.6. Funciones. de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta materia pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d) En el marco específico de la Comisión de Estudio del V Convenio, se podrá elaborar un estudio en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio, para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
- e) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio.

### DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES

#### **Disposición transitoria primera.**

Durante la vigencia del Convenio se constituirá un grupo de trabajo para la revisión de las funciones y titulaciones requeridas para las diferentes categorías, con la finalidad de adaptarlas a las actuales contenidas en el Plan Bolonia.

#### **Disposición transitoria segunda.**

Durante el primer trimestre de 2021 se revisará en la Comisión Paritaria la redacción del artículo de "Maternidad", para adaptarlo a la nueva normativa.

#### **Disposición adicional primera.**

En ningún caso las medidas acordadas en el presente Convenio podrán suponer una merma de derechos respecto al contenido de los acuerdos anteriores, tanto del I, II, III y IV Convenio como de los acuerdos en vigor suscritos en cada centro hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

–Condiciones particulares:

Se respetarán las mejores condiciones individuales de las personas trabajadoras de los distintos centros que se vinieran disfrutando, tanto en virtud de lo establecido en el I Convenio y en sus anexos, como en lo establecido en los Convenios de empresa suscritos para los años 2007 y 2008 por los nuevos centros que se incorporaron en su momento al ámbito personal del presente Convenio, como otros que se hubiesen acordado a nivel individual en cada centro.

–Acuerdos específicos de los distintos centros:

A la firma del II Convenio se eliminaron del texto los Anexos III y IV del I Convenio relativos a las condiciones peculiares de aplicación en determinados centros, a los que se sumó en el

momento de la firma el Anexo de Servirecord. Asimismo cesaron en su vigencia los convenios de empresa pactados para 2007 y 2008 en los nuevos centros que se incorporaron al ámbito de aplicación del II Convenio Sectorial. Además, en el transcurso de la vigencia del I Convenio se habían suscrito en los diferentes centros acuerdos que desarrollaban o mejoraban las condiciones generales del Convenio Sectorial.

Por todo ello se mantendrán en sus términos las condiciones particulares de los centros que supongan una mejora o desarrollo sobre lo pactado en los posteriores Convenios Del Sector, tanto en el II como en el III y IV Convenio, sean las establecidas en los acuerdos recogidos en los Anexos del I Convenio como las suscritas en los Convenios de los centros que se hayan incorporado o se incorporen al ámbito personal del presente acuerdo, o las recogidas en aquellos acuerdos de centro firmados entre las empresas y la RLT en cada uno de los centros hasta la fecha de la firma del V Convenio.

Se precisará la autorización de la Administración para financiar aquellas mejoras de contenido económico que se acuerden entre las Entidades Gestoras y los Representantes Legales de los Trabajadores de cada centro, a partir del 1 de enero del 2020.

#### **Disposición adicional segunda.**

El complemento de turno establecido en el artículo 27.12 del Convenio, no será de aplicación a las personas trabajadoras de nuevos centros privados concertados de atención a discapacitados de Navarra que surjan durante la vigencia del presente Convenio, a menos que la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas autorice su inclusión en el listado del Anexo 1 del presente Convenio y además proceda a incrementar la partida anual específica para tal fin. Igualmente, para el reconocimiento y pago de este complemento a los trabajadores de nuevos centros afectados por el presente Convenio, se hará preciso el acuerdo de la Comisión Paritaria.

#### **Disposición adicional tercera.**

En lo que respecta a ADACEN, lo dispuesto en el artículo 46.1 del presente Convenio no será de aplicación a las personas trabajadoras de servicios no concertados con el Gobierno de Navarra, dado que los mismos no se regulan por pliegos ni conciertos, ni existe garantía de pago por parte de la Agencia Navarra de Autonomía y Desarrollo de las Personas.

Si bien, con respecto a este colectivo de trabajadores, ADACEN sólo podrá proceder a la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el presente Convenio Colectivo en el supuesto de arrojar resultado económico negativo en el último ejercicio. A tal efecto, la entidad deberá acreditar documentalmente esta circunstancia.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Todas las partes coinciden en señalar que la externalización de servicios, aun siendo una práctica empresarial válida, no debe implicar el empeoramiento de las condiciones laborales de trabajadores sujetos al presente Convenio.

Por ello, como garantía de un empleo de calidad para todos los trabajadores del sector, se establece que el trasvase de trabajadores sujetos al presente Convenio de la plantilla de la Entidad Gestora a la plantilla de la contrata o subcontrata con la que se lleve a cabo la externalización, requerirá además de la aceptación de los trabajadores afectados, el acuerdo previo los representantes legales de los trabajadores del Centro de origen.

En el caso de la Fundación Aspace Navarra Residencial las externalizaciones de servicios que afecten a la Fundación Aspace Navarra para el Empleo, nunca empeoraran las condiciones de los trabajadores de la FANR, pero no requerirán el acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores.

**Disposición final primera.**

Legislación Subsidiaria: Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral de carácter general.

De manera específica, en aquellas condiciones de trabajo que se vean afectadas, se estará a lo dispuesto en el ET, tanto en los términos en los que quedó redactado tras la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres como en sus desarrollos posteriores.

**Disposición final segunda.**

Sometimiento al Tribunal de Solución de conflictos laborales de Navarra (TLN): las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos e individuales de interpretación y aplicación de este Convenio se someterán a la intervención del TLN, en sus fases de conciliación, mediación. En caso de arbitraje, estará supeditado a la aceptación expresa de las partes de sometimiento al mismo.

**Disposición final tercera.**

Redacción del Convenio y género utilizado: las menciones realizadas en la redacción del presente Convenio utilizando los términos de “trabajador o trabajadores” debe entenderse que aluden tanto a los trabajadores como a las trabajadoras de su ámbito de aplicación, habiéndose utilizado por economía lingüística el masculino como neutro, sin que pueda desprenderse de ello ninguna voluntad de discriminación por motivo de género.

**Disposición final cuarta.**

Extinción de la categoría de Cuidador en Formación: no se suscribirán contratos de la categoría del cuidador en formación quedando extinguida dicha categoría de la Clasificación Profesional.

## ANEXO I

*Centros incluidos en el ámbito del V Convenio*

- Centro Infanta Elena (Cordovilla).
- Centro Valle del Roncal (Pamplona).
- Las Hayas (Sarriguren).
- Centro La Atalaya (Tudela).
- Centro Oncineda (Estella).
- Centro AdaceN (Mutilva Baja).
- Residencia Carmen Aldave (Pamplona).
- Residencias y centro de día Ramón y Cajal (Zizur Menor).
- Piso funcional Vencerol (Tudela).
- Piso funcional Las Torchas (Estella).
- Piso funcional Mendabaldea (Pamplona).
- Piso funcional Iturrama (Pamplona).
- 3 pisos funcionales de ANFAS (Tafalla, Sangüesa y Barañáin).
- Centro de día Pilar Gogorcena (Pamplona).
- CRPS Queiles, Ordoiz y Arga.
- Centro Felix Garrido.
- Pisos supervisados de Tudela y el asociado a Felix Garrido.

## ANEXO II

*Categorías y funciones**Grupo 1: personal Técnico y de Oficinas:*

- 1.1. Director técnico, Director de centro.
- 1.2. Titulado de Grado Superior: Director, Médico, Psicólogo.
- 1.3. Titulado de grado medio: Terapeuta, Trabajador Social, ATS-DUE, Fisioterapeuta, Logopeda, Maestro y Contable (si para el desempeño de este último puesto la entidad requiere una titulación de grado medio).
- 1.4. Jefe de Servicios Generales.
- 1.5. Educador. Técnico de Integración Social.
- 1.6. Personal Administrativo:
  - Oficial 1.<sup>a</sup>
  - Oficial 2.<sup>a</sup>
  - Auxiliar administrativo-recepcionista.

*Grupo 2: personal de Atención Directa:*

- 2.1. Cuidador (incluye Cuidador Residencia y Auxiliar).
- 2.2. Cuidador de piso funcional.
- 2.3. Monitor. Monitor de ocio y tiempo libre.

*Grupo 3: personal de Servicios Generales.*

- 3.1. Personal de Servicios Múltiples:
  - Oficial de mantenimiento y servicios múltiples. Chófer.
  - Auxiliar de servicios múltiples.
- 3.2. Personal de Hostelería:
  - Jefe de cocina (\*).
  - Cocinero.
  - Auxiliar de servicios hosteleros (limpieza, lavandería, cocina, peluquería).

*Funciones de los grupos*

La descripción de funciones es enunciativa. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Se realizarán al menos las tareas que se vienen ejecutando hasta la fecha en cada centro para todas las categorías y puestos.

*Grupo 1: personal Técnico y de Oficinas.*

Realizarán las funciones propias de su categoría profesional, asumiendo la responsabilidad en cuanto a planificación, control y seguimiento, así como de la gestión de los recursos y personas



necesarias para la actividad que tenga asignada, haciendo un especial hincapié en la procurar la mayor calidad posible en referencia a la misión encomendada.

*Grupo 2: Atención Directa.*

Cuidador/a: Es el trabajador-a que con capacidad y funciones polivalentes presta servicios para la asistencia y atención en actividades de la vida diaria del usuario, colaborando en programas de adquisición de hábitos y de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de usuarios en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación y ocio y tiempo libre, talleres, excursiones, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendados.

En todo caso, quedarán excluidas aquellas funciones que deban ser realizadas exclusivamente por personal con titulación sanitaria. A este respecto se estará a lo que determinen con carácter oficial y permanente (resoluciones, circulares, normas, leyes, etc.) las autoridades sanitarias correspondientes.

*Grupo 3: personal de Servicios Generales.*

Realizará las funciones propias de su categoría profesional o de los oficios clásicos, con las especialidades propias de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo ejercer, en su caso, el mando y/o responsabilidad de uno o varios servicios y/o trabajadores.

## ANEXO III

## Tablas salariales 2021

V CONVENIO SECTORIAL DE CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE GESTIÓN PRIVADA  
CONCERTADOS CON EL GOBIERNO DE NAVARRA TABLAS SALARIALES 2021

Incremento + 2,9 % respecto a Tabla 2019 y precio/hora según reajuste de jornada anual.

	SALARIO MES 14 PAGAS	COMPLEMENTO CAPACITACIÓN	NUEVO COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD-TRIENIO	RETRIBUCIÓN ANUAL	PRECIO HORA
<b>GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO Y DE OFICINAS</b>					
1.1. Director técnico	3.061,88	112,51	106,25	42.866,35	27,34
1.2. Titulado de grado superior	2.551,88	112,51	88,55	35.726,29	22,78
1.3. Titulado de grado medio	2.105,50	98,86	73,06	29.477,04	18,80
1.4 Jefe de SS GG	2.105,50	98,86	73,06	29.477,04	18,80
1.5. Personal administrativo					
Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>	1.754,59	98,86	60,88	24.564,21	15,67
Oficial administrativo 2. <sup>a</sup>	1.540,58	85,20	53,46	21.568,14	13,76
Auxiliar administrativo recepcionista	1.459,82	85,20	50,66	20.437,41	13,03
1.6. Educador	1.754,59	85,20	60,88	24.564,21	15,67
<b>GRUPO II. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA</b>					
2.1. Cuidador (1)	1.459,82	85,20	50,66	20.437,41	13,03
2.2. Monitor	1.754,59	85,20	60,88	24.564,21	15,67
2.3. Cuidador de piso funcional	1.504,33	85,20	52,20	21.060,60	13,43
(1) Incluye cuidador, cuidador nocturno, auxiliar y cuidador turnos de MTN.					
<b>GRUPO III. PERSONAL DE SERVICIOS</b>					
3.1. Personal de servicios múltiples					
Oficial de mantenimiento y servicios múltiples	1.611,22	85,20	55,91	22.557,01	14,39
Auxiliar de servicios múltiples	1.239,64	85,20	43,02	17.354,93	11,07
3.2. Personal de hostelería					
Jefe de cocina	1.564,61	85,20	54,29	21.904,58	13,97
Cocinero/a	1.459,82	85,20	50,66	20.437,41	13,03
Personal de servicios hosteleros	1.239,64	85,20	43,02	17.354,93	11,07
<b>OTROS CONCEPTOS SALARIALES 2021</b>					
Festivo (euros/hora) (2)	6,83	Complemento jornadas > 15 horas		105,72	
Festivos Especiales Navidad T y N: 24, 31, 5	58,74	Complemento disponibilidad pisos funcionales		232,60	
Festivos Especiales Navidad M y T: 25, 1, 6	46,98	Dieta completa		47,45	
Complemento Responsabilidad	174,45	Media dieta		18,98	
		Kilometraje (euros/km)		0,32	

(1) El precio hora no incluye la capacitación ni otros conceptos salariales, ni tampoco los complementos personales que pudiera haber en cada caso.

(2) El plus Festivo incluye el 8,33 % correspondiente a la prorrata de las vacaciones.

(3) Para el personal que cobra complemento de dedicación, este complemento se calcula en base a la jornada ordinaria de cuidador.

<b>NUEVAS JORNADAS LABORALES</b>	<b>TURNO DE NOCHE</b>	<b>TURNO ROTATORIOS MTN</b>	<b>CUIDADOR</b>	<b>CUIDADOR DE PISO FUNCIONAL</b>	<b>PERSONAL DE SERVICIOS</b>	<b>RESTO PERSONAL</b>
Año 2021	1.450	1.495	1.568	1.568	1.568	1.644
Precio/h cat. cuidador según turnos	14,07	13,67	13,03	13,43	-	-
Precio/h compl. responsabilidad	1,66	1,62	1,55	1,54	1,54	-

## ANEXO IV

*Responsables de turno en centros*

CENTRO INFANTA ELENA (Cordovilla)	2 + ½ jornada
CENTRO VALLE DEL RONCAL (Pamplona)	5 + 2 ½ jornada
LAS HAYAS (Sarriguren)	2 semana 2 fin de semana
CENTRO LA ATALAYA (Tudela)	2 semana 2 fin de semana
CENTRO ONCINEDA (Estella)	4
CENTRO DE DÍA PILAR GOGORCENA	0
CENTRO ADACEN (Mutilva Baja)	0
RESIDENCIA CARMEN ALDAVE (Pamplona)	4
RESIDENCIAS Y CENTRO DE DÍA RAMÓN Y CAJAL (Zizur Menor)	4
PISO FUNCIONAL VENCEROL (Tudela)	0
PISO FUNCIONAL LAS TORCHAS (Estella)	0
PISO FUNCIONAL MENDEBALDEA (Pamplona)	0
PISOS FUNCIONALES DE ANFAS (Tafalla, Sangüesa y Barañáin)	0
CRPS QUEILES, ORDOIZ Y ARGÁ	0
CENTRO FELIX GARRIDO	0
PISOS SUPERVISADOS DE TUDELA Y EL ASOCIADO A FELIX GARRIDO	0
PISO FUNCIONAL DE ITURRAMA (Pamplona)	0

## ANEXO V

**PREACUERDO**

V CONVENIO DEL SECTOR DE CENTROS PRIVADOS CONCERTADOS DE ATENCIÓN A DISCAPACIDAD DE NAVARRA (ENADELANTE: CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE GESTIÓN PRIVADA CONCERTADA CON EL GOBIERNO DE NAVARRA)

Preacuerdo celebrado entre entidades gestoras del sector y sindicatos (ELA, LAB, CCOO, UGT):

–Vigencia: 2020-2021-2022-2023.

–Retribuciones: incrementos salariales:

- 2020: 0%.
- 2021: 2,9%.
- 2022: Subida salarial que perciban los funcionarios (%) garantizando como mínimo el IPC de Navarra. Dicho IPC, en el caso de que fuera negativo, se consideraría cero.
- 2023: Subida salarial que perciban los funcionarios (%) garantizando como mínimo el IPC de Navarra. Dicho IPC, en el caso de que fuera negativo, se consideraría cero.

–Jornada (a partir del nuevo contrato):

- Reducción de una jornada por turno en 2021 (inicio previsible el día 18 de agosto).

Esa reducción de jornada se sumaría a un día de vacaciones. La jornada general establecidas a partir de esa fecha será de 1.568 horas.

- El personal que opte por no reducir la jornada cobrará el complemento de dedicación a razón del precio/hora del salario real de la persona trabajadora.

–Cláusula de Ultra actividad: eliminar la expresión “mientras se esté negociando”.

–Cláusula de descuelgue (artículo 46): eliminar apartado 1-A, y eliminar el arbitraje obligatorio (apartado 3-d) siendo voluntario para las partes.

–Artículo 19: Licencias retribuidas y permisos:

Desde enero de 2021 todas las licencias y permisos de este artículo pasan a ser días laborables.

Se establece una nueva licencia retribuida (hasta 7 horas al año) a partir de enero de 2023 para acompañamiento a médicos de hijos hasta los 3 años de edad.

–Artículo 23: Excedencia cuidados hijos: Se amplía el derecho de este permiso desde los 3 años actuales hasta que el menos cumple 12 años.

En Pamplona, a 23 de diciembre de 2020

Entidades gestoras

Sindicatos