

Convenio Colectivo del Sector Ikastolas de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 177, de 11 de agosto de 2020

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS IKASTOLAS DE NAVARRA PARA 2019

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO 1

Ámbitos

Artículo 1.º Las relaciones laborales en las Ikastolas se regirán por medio de Convenio Colectivo, ya sea el actual o prorrogado u otro revisado.

Artículo 2.º Ámbito territorial. El presente Convenio será de aplicación en las Ikastolas radicadas en la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 3.º Ámbito funcional. Quedan afectados por este Convenio las ikastolas de enseñanza reconocidos como Ikastolas y que sean miembros de Nafarroako Ikastolen Elkarte, cualquiera que sea el carácter de la entidad titular.

Artículo 4.º Ámbito personal. El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en una Ikastola.

Queda excluido de este Convenio el personal comprendido en los artículos 1.3 y 2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de fecha 23 de octubre.

Asimismo, se excluye al personal socio o socia de la entidad propietaria, aunque su trabajo tenga relación con las necesidades y actividades del mismo y no tenga contrato laboral, siempre que dicho personal haya manifestado su voluntad de no percibir retribución alguna.

Artículo 5.º Ámbito temporal. Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el Boletín Oficial de Navarra, el presente Convenio tendrá carácter retroactivo, respecto a sus efectos económicos, desde el 1 de enero de 2019 y durará hasta el 31 de diciembre de 2019, período que, no obstante, se entenderá prorrogado, en lo que legalmente proceda, hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio que lo sustituya.

Artículo 6.º Ámbito organizativo: La disciplina y ámbito organizativo corresponde a la titularidad de la ikastola.

CAPÍTULO 2

Denuncia, revisión y prórroga

Artículo 7.º El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2019, por la tácita reconducción, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de dos meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 8.º Denunciado en forma y tiempo el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes, anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

Artículo 9.º No obstante lo anterior, aun cuando el Convenio no fuera expresamente denunciado con dos meses de antelación, en un plazo no inferior a 45 días naturales anteriores al final del período de vigencia, se iniciarán las conversaciones para negociar la revisión de las condiciones retributivas y de dedicación para su efectividad a partir del 1 de enero del año siguiente.

CAPÍTULO 3

Comisión interpretativa mixta

Artículo 10.º Se constituirá una Comisión Interpretativa Mixta, cuya función será la de interpretar el texto del Convenio, a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 11.º La Comisión estará integrada, por un máximo de cuatro miembros en representación de la Federación de Ikastolas y por un máximo de otros cuatro miembros en representación de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 12.º Serán funciones de la Comisión Interpretativa Mixta:

- a) Interpretar lo acordado en este Convenio.
- b) Todas aquellas otras que se señalen en el presente Convenio.

Artículo 13.º El funcionamiento de la Comisión Interpretativa Mixta se regirá por las siguientes normas:

1. La Constitución de esta Comisión se hará en el mismo acto de firma del presente Convenio.
2. Actuarán como Presidente/a y secretario/a los miembros de la Comisión que se elijan dentro de ella.
3. Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la Comisión con la presencia, al menos, de dos miembros de cada parte.
4. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros de la comisión.
5. Los acuerdos que adopte la Comisión y su correspondiente acta serán considerados como s al Convenio.
6. Las decisiones de la Comisión deberán producirse en el plazo máximo de 60 días, a partir de la fecha de recepción de la consulta.
7. Será el presidente o presidenta de la mesa quien haga las convocatorias de la Comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.
8. El/la secretario /a se encargará de comunicar las decisiones.

TÍTULO II

Personal

CAPÍTULO 1

Clasificación del personal

Artículo 14.º El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado, es el siguiente:

Grupo I:

- a) Personal Docente Directo:

Infantil-Primaria:

- Director/a.
- Responsable de Nivel.
- Coordinador/a de Ciclo.

- Profesor/a Titular.
- Profesor/a Especialista.
- Enseñanza Secundaria Obligatoria-Bachiller:
 - Director/a.
 - Responsable de Nivel.
 - Jefe/a de Área.
 - Profesor/a Titular.
 - Profesor/a Especialista.
- b) Personal Docente Técnico:
 - Psicólogo/a, Pedagogo/a.
- c) Personal Docente de Servicios Auxiliares:
 - Instructor/a.

Grupo II:

- a) Personal Administrativo:
 - Jefe/a de Administración o Secretaría.
 - Oficial Administrativo.
 - Auxiliar Administrativo.

Grupo III:

- a) Personal de Servicios Generales:
 - Jefe/a de Cocina.
 - Cocinero/a.
 - Ayudante de Cocina.
 - Portero/a.
 - Empleado/a de mantenimiento.
 - Empleado/a de Servicio de Comedor y Limpieza.
 - Celador/a.
 - Personal de servicios múltiples.

Grupo VI:

- a) Educadores/as:
 - Educador/a Educación Infantil.
 - Ayudante Educación Especial.

Artículo 15.º Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad de la ikastola no lo requieren y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 16.º Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo II que forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO 2

Contratación del personal

Artículo 17.º El contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de duración determinada:

–Para servicios determinados, no tratándose de actividades normales de la ikastola.

–Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador o trabajadora sustituido/a, la duración de la sustitución y la naturaleza de la misma.

–Cuando se trate de servicios sin previsión de continuidad, la Ikastola podrá suscribir contratos de obra o servicio determinado en consonancia con la legislación vigente, respetando los salarios acordados en tablas del Convenio. Los contratos al amparo del artículo 15.1.B del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, celebrados por acumulación de tareas, podrán realizarse por un total de 12 meses en un total de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o acumulación que justifique su utilización.

–Cuando no se reúnan los requisitos del artículo 18.

En estos supuestos se deberán hacer constar expresamente en el Contrato de trabajo, las razones de la temporalidad derivada de la aplicación de este artículo.

El contrato de trabajo del personal docente contratado para un curso escolar completo tendrá una duración de un año.

Las Ikastolas no contratarán su personal a través de las empresas de trabajo temporal y, en consecuencia, se elaborará una bolsa de trabajo, a la que tendrán acceso los sindicatos firmantes del presente Convenio, a fin de facilitar la contratación del personal necesario. Esta bolsa será subsidiaria de la que pueda convenirse en acuerdos sectoriales entre sindicatos, patronales de la enseñanza y Gobierno de Navarra.

Aquell@s trabajador@s que son contratados como profesor@s y que de forma transitoria pasan a desarrollar otras funciones directivas tales como jefaturas de estudio, coordinación de etapas educativas o ciclos, así como colaboraciones pedagógicas con Ikastolen Elkarteak Partaide y proyectos pedagógicos, se les reconocerá documentalmente la duración del citado periodo transitorio como derecho a reserva de puesto de profesor/a, pudiendo ser sustituid@s durante el citado periodo de movilidad funcional con un contrato de sustitución, que recogerá a quien se sustituye, la causa de la sustitución y la jornada específica.

En estos supuestos, se deberá hacer constar expresamente en el contrato de trabajo las razones de temporalidad derivada de la aplicación de este artículo.

Las contrataciones que pudieran hacerse bajo la modalidad de contratos de formación o en prácticas serán retribuidas con arreglo a lo establecido en las tablas salariales.

El profesorado concertado y no concertado tendrán los mismos salarios y las mismas condiciones laborales en virtud a lo establecido en este Convenio.

Artículo 18.º Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán realizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para disposición de la representación sindical.

En el contrato de trabajo se podrá consignar una cláusula por la que el trabajador o trabajadora se compromete a cumplir los Estatutos de cada Ikastola. La aplicación de los mismos en ningún caso creará al trabajador o trabajadora la obligación de aportar cantidad alguna para su ingreso en plantilla, y siempre que, le hayan sido presentados dichos Estatutos.

Artículo 19.º Podrán ser contratados como personal docente todas aquellas personas que posean la titulación requerida para el puesto de trabajo que se solicita y que cuenten con la titulación de Euskera pertinente.

Con el fin de supervisar los aspectos relativos a la contratación recogidos en este Convenio, y de manera especial las atribuciones y funciones recogidas en los artículos 20-b), 22-a) y b), 24-A) autorizándola expresamente a efectuar las gestiones y contactos necesarios, se creará en el momento de la firma una Comisión Técnica de Contrataciones, compuesta por 3 miembros de la parte sindical y otros 3 de la Federación de Ikastolas. Para lo que las partes tendrán en cuenta el Acuerdo suscrito con el Gobierno de Navarra (medidas de transparencia, baremo, etc) respetando lo establecido en el Convenio de Ikastolas.

La previsión de excedentes y necesidades que se pide desde la Comisión Técnica de Contratación será compartida por la dirección y los/as delegados/as de los comités siempre que:

–Que la definición de los perfiles, establecer las necesidades de contratación y la contratación misma corresponde al Consejo Rector y/o a la dirección de las ikastolas. Las partes tendrán posibilidad de hacer llegar a la Comisión Técnica de Contratación su punto de vista.

–Que el control del proceso de contratación corresponde a la Comisión Técnica de Contratación.

Artículo 20.º Traslados del personal docente.–Sin menoscabo de lo que al respecto señala la normativa de rango superior y, por tanto, de obligado cumplimiento, en los casos en que se proceda a cubrir una plaza vacante, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

A) Cualquier trabajador o trabajadora docente, con contrato indefinido, que haya permanecido como mínimo tres años consecutivos en una ikastola afectado por este Convenio, tendrá derecho a traslado a otra ikastola regulado también por este Convenio.

En el caso de que concurran circunstancias excepcionales, las partes firmantes del presente Convenio podrán, en algunos casos, rebajar este plazo.

Para acogerse a esta vía de traslados, tendrán prioridad los excedentes que en este sector se produzcan, aunque no reúnan los requisitos mínimos exigidos en los apartados anteriores.

B) La Comisión Técnica de Contrataciones, o aquel en quien ella delegue, señalará el plazo durante el cual se deberán efectuar los traslados, lo que se dará a conocer a todas las Ikastolas.

C) Para la contratación de los/las aspirantes con derecho a traslado, se aplicarán los criterios de selección dispuestos en el artículo 24 de este Convenio.

A este efecto, se podrá establecer un mínimo de valoración por la Comisión Paritaria de cada Ikastola, pudiéndose exigir al aspirante al traslado lograr un mínimo de 60 puntos sobre un total de 100 puntos.

D) Al trabajador o trabajadora que haya ejercido su derecho a traslado se le mantendrán las condiciones laborales en la ikastola anterior, en tanto se formalice el nuevo contrato.

E) En el caso de que se obtenga la plaza por traslado, se aplicarán las condiciones económicas vigentes en el nuevo destino.

F) Se reconoce toda la antigüedad en la Ikastola de procedencia, al producirse un traslado.

No obstante, los únicos efectos económicos que el reconocimiento dará lugar son:

–Si la antigüedad reconocida en la Ikastola anterior es superior a 6 años, el profesor o profesora recibirá en la nueva Ikastola, desde la fecha de su reincorporación, la cuantía económica del valor de 2 trienios.

–Si la antigüedad fuera inferior a 6 años, éstos se computarán a efectos del cálculo de trienios.

Artículo 21.º Permutas del personal docente. Todo trabajador o trabajadora que haya permanecido como mínimo tres años consecutivos en una ikastola afectado por este Convenio, se podrá acoger al derecho de permuta con otro trabajador o trabajadora en similares circunstancias, en base a las siguientes condiciones:

–Que cuente con el acuerdo favorable de las Comisiones Paritarias de las dos Ikastolas implicadas.

–Para el caso de que sea una permuta entre profesores o profesoras de enseñanzas medias, y salvo acuerdo expreso que amplíe positivamente este texto, se podrá exigir que sean profesores o profesoras de especialidades concordantes e idóneas.

–Se reconoce la antigüedad únicamente a efectos económicos del valor de trienios real que cada uno tuviese antes de efectuarse la permuta.

Las partes componentes de la mesa negociadora, cuando concurren circunstancias excepcionales, podrán rebajar el plazo de al menos tres años de antigüedad en la misma ikastola.

Artículo 22.º Convocatoria abierta.

A) Terminado el plazo de traslados, se elaborará y hará pública, informando igualmente a todas las Ikastolas, la relación de plazas que aún resulten vacantes.

Asimismo, abrirá un plazo para que los/las aspirantes a estas vacantes presenten su solicitud en los términos que se establezcan.

B) Se hará una primera clasificación entre los/las aspirantes, que dará a conocer a las Ikastolas, presentando la lista integrada por aquellos/as que cumplan los requisitos de titularidad exigidos. Asimismo, y en esta lista, se indicarán los datos más relevantes: domicilio, años de experiencia en la enseñanza, titulación, etc.

Artículo 23.º Comisión Paritaria de cada ikastola. Para las cuestiones referentes a la contratación, se creará en cada Ikastola un Comisión de Contratación Paritaria, compuesta por representantes del profesorado por una parte y representantes de la Ikastola por otra,

Los/Las representantes del profesorado los nombrará el claustro de profesores/as.

Asimismo, será la Comisión Paritaria de cada Ikastola quien establezca los criterios para la contratación del personal no docente. En este caso, la mitad de la representación de los trabajadores/as estará formado por personal no docente.

El Director o Directora de la ikastola formará parte de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, en calidad de asesor/a.

La Comisión Paritaria podrá delegar sus funciones en otras personas o, en su caso, en técnicos que consideren oportunos.

Artículo 24.º Contratación del profesorado.

A) La Comisión Paritaria de cada Ikastola elaborará los criterios y la forma de valorarlos.

Una vez definidos estos criterios, la Comisión Interpretativa Mixta deberá ser notificada y, en caso de denuncia, supervisará lo establecido por la Comisión Paritaria de cada ikastola.

No podrán incidir aspectos ideológicos, de género, de orientación sexual y/o religiosos de los/las aspirantes en los criterios y valoraciones a aplicar.

Asimismo, lo establecido por la Comisión Paritaria se hará público en el tablón de anuncios de cada Ikastola.

B) La Comisión Paritaria concederá a cada aspirante una puntuación sobre un total de 100 puntos.

Cualquier aspirante tendrá derecho a conocer la puntuación y la posición obtenida.

C) Una vez transcurridos 10 días laborables, si no mediara reclamación a la Comisión Paritaria o Comisión Interpretativa Mixta, la Ikastola contratará al aspirante o a la aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

D) En el caso de incumplimiento por la Ikastola de todo este proceso, la Comisión Interpretativa Mixta podrá proponer se imponga una sanción a dicha Ikastola.

Artículo 25.º Contratos para sustituciones y de duración determinada.

1. Para establecer un contrato de sustitución, también deberá participar la Comisión Paritaria con las mismas funciones señaladas en el artículo anterior, si bien el proceso deberá reducirse al mínimo, según la urgencia de cada caso.

2. La Ikastola ofrecerá a los trabajadores y trabajadoras contratados por sustituciones o contratos de duración determinada, que lo soliciten y al término de su relación de eventualidad, un certificado en el que conste el número de días trabajados en la Ikastola, el puesto cubierto....

3. La Comisión Técnica de contrataciones, o aquel en quien ella delegue, ofrecerá a las Ikastolas un listado de trabajadores/as sin contrato indefinido, en el que figurará (entre otros datos de interés) la especialidad que poseen y el número de días trabajados, con el fin de facilitar el trabajo de la Comisión Paritaria de cada Ikastola.

4. Para los contratos de sustitución, tendrán prioridad aquellos candidatos o candidatas que acrediten un mayor tiempo de experiencia docente, en el caso de que las condiciones de capacitación exigidas por la Ikastola se den en grado similar en los mismos.

CAPÍTULO 3

Ceses del personal

Artículo 26.º Ceses y finiquitos.

A) El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la ikastola vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del mismo, por escrito, con 30 días de antelación.

B) El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de avisar con la indicada antelación, dará derecho a la ikastola a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

C) Si la ikastola recibe el aviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o a la trabajadora la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

D) El documento en el cual un trabajador o trabajadora declare terminada voluntariamente la relación laboral y satisfechos sus derechos laborales, estará a disposición de los/las delegados/as de personal, Comité de Empresa o Sindicatos en el plazo de 2 días laborables.

TÍTULO III

CAPÍTULO 1

Jornada de trabajo y plantilla

Artículo 27.º El horario de clase del profesorado será el siguiente:

En Infantil (de 3 a 6 años) y Primaria: 23 horas semanales.

En Educación Secundaria Obligatoria: De 19 a 22 horas semanales.

En Bachiller: De 19 a 21 horas semanales.

La jornada lectiva del profesorado que realice labores de tutoría en los ciclos de Educación Secundaria Obligatoria será de 21 horas incluida la tutoría.

En Infantil se entenderá incluido en dicho horario el recreo; en Primaria, se computará como hora lectiva para aquellos/as profesores/as que lo realicen; y en los demás niveles, el recreo será atendido con arreglo a lo desarrollado en el curso anterior.

Artículo 28.º Se entiende por horario de clase el dedicado directamente al alumnado durante todo el período escolar.

Artículo 29.º Previamente al comienzo del curso, se establecerá el calendario laboral y escolar de acuerdo con los/las representantes de los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta las fiestas laborables señaladas y las directrices de la Administración educativa.

En dicho calendario escolar se señalarán las sesiones lectivas, aplicando los siguientes criterios:

1.º El horario de clase del profesorado señalado en el artículo 26 se distribuirá, normal y preferentemente, en sesiones, cuya duración ordinaria será de 60 minutos. Las sesiones de 50 y 55 minutos, si las estableciere la ikastola, computarán como una hora lectiva.

2.º Cuando concurren razones pedagógicas o necesidades horarias, o de organización de la ikastola, podrán señalarse sesiones de duración inferior, para lo cual, la ikastola y los/las representantes sindicales de los/las trabajadores/as negociarán su número, duración y distribución, si bien deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) La sesión mínima será fijada en 30 minutos; cualquier otra de duración inferior, computará por media hora.

b) Se procurará no acumular en un sólo o sola docente este tipo de sesiones inferiores a 50 minutos, salvo aceptación voluntaria del mismo o la misma.

c) Se vigilará especialmente la repercusión que esta forma de trabajo pueda provocar en las condiciones psicofísicas de los/las docentes.

d) Se procurará intercalar los descansos necesarios entre sesiones, en función del número y niveles de las mismas, de forma que se garantice un similar ritmo al de quienes realizan sesiones completas.

e) En la medida de las disponibilidades de personal, se procurará rotar el señalamiento a un/a docente de sesiones cortas, de forma acumulada.

Las clases deberán comenzar en el mes de septiembre y terminar a finales del mes de junio, en virtud al calendario que establezca el Gobierno de Navarra.

En caso de necesidad de coordinación con los otros centros del Municipio, el órgano correspondiente de la ikastola, previa comunicación al claustro, podrá determinar dicho calendario escolar.

El artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores establece el 10% de la distribución de jornada irregular como complemento a la voluntad de las partes. Según la regulación de este Convenio sobre la jornada de trabajo, no es necesario establecer porcentajes de distribución irregular de la misma. Por este motivo, lo acordado en el convenio debe ser considerado como un pacto que exige la Ley, que representa y anula el 10% de la flexibilidad prevista en el citado artículo. Esto no afectará a las salidas pedagógicas

Artículo 30.º La jornada anual del personal docente seguirá equiparándose a la del personal de las ikastolas de Araba, Guipúzcoa y Bizkaia en la medida en que se avance en la homologación salarial, con el objetivo de llegar a un único convenio que abarque a todas ellas, siempre y cuando las condiciones de Nafarroa lo permitan.

La jornada real de estancia en la ikastola será de 1.180 horas anuales. Además, los/las representantes de los/las trabajadores/as y de las Ikastolas pactarán en cada ikastola, al comienzo del curso escolar, las condiciones en que se llevarán a cabo las salidas pedagógicas y su compensación económica u horaria, reparto de las responsabilidades, tanto pedagógicas como de gestión, reciclajes no incluidos en el artículo 38, etc., necesarias para el buen funcionamiento de la ikastola, tomando como referencia la dinámica del anterior curso escolar.

De cara a distribuir las actividades a desarrollar en la ikastola y además de asegurar el artículo 27, se tendrán en cuenta las evaluaciones de diagnósticos, preparación de clases y laboratorio, programaciones, guardias, recreos, recuperaciones, reuniones, entrevistas con padres y madres, así como los cursos de actualización y perfeccionamiento, tomándose como modelo para tal distribución lo realizado en el curso anterior.

Sea cual sea la distribución horaria, se deberán asegurar un mínimo de 1.056 horas de presencia en la ikastola, entre lectivas y complementarias, a lo largo de los días de asistencia del alumnado a la ikastola, dentro del calendario escolar.

En las jornadas parciales, en general se reducirán las horas lectivas y complementarias en proporción a lo establecido para la jornada a tiempo completo.

Artículo 31.º El personal de los grupos II, III y IV tendrá un horario semanal máximo de 40 horas, distribuido de lunes a viernes. La jornada máxima anual será de 1.592 horas.

En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo, no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones, se disfrutarán en igual proporción en otros días, para lo cual se precisa la negociación de un calendario laboral. En todo caso, el conjunto de las horas trabajadas en sábado tendrá una valoración equivalente al 150 por ciento de la jornada laboral.

Para aquellos períodos del calendario laboral en que no asistan a clase los alumnos y alumnas, se podrán pactar jornadas continuadas para todo el personal de la ikastola, docentes o no, que habitualmente desarrollan su actividad laboral en régimen de jornada discontinua.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios con jornada diaria continuada tendrán derecho a un descanso de quince minutos. Este período tendrá el carácter de jornada.

A todo el personal del grupo II, III y Educador/a de Educación Infantil se le reconocerán dos días de permiso retribuidos para asuntos propios.

CAPÍTULO 2

Vacaciones

Artículo 32.º Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 45 días naturales de forma continuada en verano.

Artículo 33.º El personal del grupo II, III y IV en todas las ikastolas incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de 8 días naturales de vacaciones durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad, en ambos casos de forma continuada, si bien las ikastolas podrán establecer turnos entre este personal, al efecto de mantener el servicio de los mismos. Dada la especificidad de estas fechas, los trabajadores y trabajadoras podrán disponer, en total, de 2 días más de descanso, sin sobrepasar el período vacacional del alumnado.

A su vez, el personal docente disfrutará, salvo pacto en contrario, durante Navidad y Semana Santa, las mismas vacaciones que las señaladas al alumnado.

Artículo 34.º El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional únicamente de las de verano.

CAPÍTULO 3

Enfermedades y permisos

Los puntos recogidos en este capítulo se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, teniéndose, siempre que negociar las mejoras existentes.

Artículo 35.º **Enfermedad.** En los supuestos de enfermedad o accidente con incapacidad para el normal desarrollo de sus funciones, los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, período en el cual se les abonará el complemento económico necesario para alcanzar el cien por cien de la retribución total ordinaria que le correspondería al tiempo de la incapacidad temporal.

Artículo 36.º **Embarazo.** La mujer que esté en situación de Incapacidad Temporal a causa de embarazo recibirá el complemento necesario para completar el cien por cien de su retribución salarial total.

Artículo 37. **Licencias y permisos**

A.–Permisos retribuidos:

1.–**Gestación, maternidad y paternidad:**

En el caso de optar por la continuidad en el servicio activo, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento, sin pérdida alguna de retribución. El período de la licencia será irrenunciable, sin que en ningún caso pueda exceder de 18 semanas la suma de los dos períodos de parto y postparto. Las vacaciones de verano se acumularán si coincidieran. En caso de parto múltiple y/o discapacidad del hijo/a esta licencia se amplía a 20 semanas (1 para la madre y otra para el otro/a progenitor/a); y si se produjera el fallecimiento de la madre, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad, para atender al cuidado del hijo o hija. No obstante, en el caso de que la madre y el/la otro/a progenitor/a trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el/la otro/a progenitor/a disfrute de hasta 10 semanas en las condiciones que se citan en el artículo 48-4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Ikastolas podrán recomendar que el disfrute de los periodos de suspensión por nacimiento de hijo/a y lactancia seán ininterrumpidos, debido a la especial actividad de la ikastola y al derecho preferente a la educación, cuidado, atención de los menores de edad y alumn@s.

Esta licencia se solicitará, justificará y concederá de forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente.

a.–**Asimismo**, la mujer trabajadora, y durante el período de lactancia (9 meses), tendrá derecho a una pausa de 1 hora en su trabajo, que podrá dividir en 2 fracciones o, a su voluntad, podrá sustituir ese derecho por reducción de su jornada normal en 1 hora, con la misma finalidad, sin pérdida alguna de retribución.

Este derecho podrá ser sustituido por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad.

Este permiso, la pausa de 1 hora o la acumulación, si la hubiere en su Convenio, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el el/la otro/a progenitor/a en caso de que ambos trabajen.

b.–**En caso de adopción o acogimiento**, la madre y/u otro/a progenitor/a adoptiv@ tendrá derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una licencia de 18 semanas, a contar desde la llegada al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado. El resto de aspectos se regularán según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la madre y el/la otro/a progenitor/a trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de l@s interesad@s, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Las Ikastolas podrán recomendar que el disfrute de los periodos de suspensión por nacimiento de hijo/a sean ininterrumpidos, debido a la especial actividad de la ikastola y al derecho preferente a la educación, cuidado, atención de los menores de edad y alumnos.

2.–El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la retribución íntegra, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, en el momento del hecho causante:

a.–Por razón de matrimonio propio, 20 días naturales que se podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, y que se podrán ampliar por 15 días naturales más de licencia no retribuida.

Cuando el matrimonio lo contraigan padre/madre, hermanos/as, o hijos/as del trabajador o trabajadora, se tendrá derecho a un día natural, que deberá necesariamente coincidir con el día del matrimonio.

b.–Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes. En el caso de fallecimiento, la licencia tendrá lugar necesariamente a partir del hecho causante, mientras que en el caso de enfermedad grave podrá disfrutarse, por el tiempo máximo que se señala, mientras dure la enfermedad:

Tres días naturales por fallecimiento de padre o madre.

Tres días laborables por fallecimiento de hijos/as.

Cinco días laborables por el fallecimiento del cónyuge.

Dos días naturales por fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

Dos días naturales por enfermedad grave justificada de padre o madre, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as.

Cinco días laborables por enfermedad grave justificada del cónyuge o hijos/as.

En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamiento necesario al efecto, de más 300 kilómetros, se ampliarán en dos días naturales más los permisos citados.

Cuando la enfermedad grave persistiera, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización y/o lo establecida en el Estatuto de l@s trabajador@

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

En todas las referencias al grado de parentesco señaladas en el presente artículo se entenderán incluidos tanto los que lo sean por consanguinidad como los que lo sean por afinidad.

c.–Para acudir a consultas médicas.

Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, y siempre que se trate del/la médico de cabecera y/o especialistas de la Seguridad Social, el trabajador o trabajadora podrá ausentarse por el tiempo indispensable cuando se trate de consultas propias y podrán utilizarse hasta 15 horas anuales para acompañar a los hijos/as o padre y madre o pareja de hecho.

En todos los casos deberá presentarse el debido justificante.

d.–Por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

f.–Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrán derecho a ausentarse durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

A los efectos del presente Convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

1.–Expedición o renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados de registros y organismos oficiales.

2.–Citaciones de Juzgados y comisarías.

3.–Ejercicio de cargo electo, como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

Cuando el cumplimiento de los deberes requeridos en este número 3 suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por ciento de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la Ikastola pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedente forzoso.

En el caso de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos requeridos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la Ikastola.

3.–Para todos los apartados recogidos en este artículo, la pareja tendrá los mismos permisos y licencias, siempre que acredite una convivencia estable, mediante:

–Inscripción en el Registro de parejas civiles, siempre que existiese.

–Si no hubiera dicho Registro, un certificado de convivencia del Ayuntamiento además de una declaración jurada de convivencia.

B.–Permisos no retribuidos:

1.–Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de dieciséis años o a una persona discapacitada físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siempre que no tenga ninguna repercusión económica para la ikastola.

El/la trabajador/a comunicará a la ikastola por escrito su reincorporación 15 días antes.

2.–Todo personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso no retribuido por año con causa justificada, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de 15 días.

Este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, en un máximo de dos periodos cuya duración conjunta no podrá superar en ningún caso los 15 días establecidos en el párrafo anterior.

3.–Todo el personal con más de cinco años de servicio en la Ikastola podrá solicitar un trimestre escolar de permiso sin sueldo, debiendo presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses, que podrá serle concedido una vez analizadas las repercusiones organizativas y pedagógicas de la solicitud entre la Dirección de la Ikastola y los/las Representantes de los Trabajadores, siempre y cuando no se supere el 6 por ciento de absentismo en la ikastola. El disfrute de este permiso compensa los demás permisos no retribuidos de libre elección de los trabajadores y trabajadoras durante ese curso escolar.

Para el cómputo del referido absentismo no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad y/o paternidad.

4.–Todo trabajador o trabajadora que acredite un mínimo de 10 años de servicio en la Ikastola podrá solicitar, por escrito, antes del 15 de mayo, por un período igual a un curso escolar, la licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración habitual, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

La Dirección de la Ikastola, una vez analizadas las repercusiones organizativas y pedagógicas de la solicitud junto con los/las representantes de los trabajadores/as, realizará una propuesta para que la citada solicitud se disfrute en cualquiera de los dos cursos siguientes a la misma.

En esta propuesta se podrán incluir: cambios de nivel, materias a impartir o destino y adecuación horaria a la reducción solicitada.

La licencia se considerará concedida una vez firmado el acuerdo entre las partes y será efectiva desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto de un mismo curso escolar.

Una vez finalizada la licencia, se reincorporará automáticamente a la situación anterior y no cabrá una nueva solicitud hasta transcurridos 6 años desde la finalización del disfrute, salvo acuerdo entre las partes.

5.–Las víctimas de violencia de género tendrán la protección o ayuda social integral y efectiva, pudiendo reducir su jornada con la disminución proporcional de la retribución o reorganizar su jornada, siendo ésta flexible y pudiéndose aplicar otras formas de organizar la jornada.

CAPÍTULO 4

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 38.º Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del órgano de gestión de la Ikastola. Para el desarrollo de dichos cursos se asegurará a cada trabajador o trabajadora docente la posibilidad de contar con un mínimo de 35 horas, aún cuando el curso se desarrolle fuera de la ikastola, debiendo justificar la realización del mismo. Este derecho será, asimismo, aplicable al personal del grupo II, III y IV que realice, al menos, el cincuenta por ciento de la jornada laboral.

En caso de que el trabajador o trabajadora disfrutase de beca, la Ikastola abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador o la trabajadora.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para permisos de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5 por ciento y no sea época de vacaciones del alumnado, los órganos de gestión de la Ikastola podrán establecer una adecuada concesión de permisos con arreglo a las necesidades de la ikastola, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado o interesada.

Artículo 39.º Las Ikastolas que tengan a su servicio trabajadores o trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederá a los mismos las siguientes licencias:

A) Las necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados o interesadas de tener formalizada la matrícula de tales estudios, y la justificación, asimismo, de haber asistido a los mismos. La duración de las licencias será de un día por cada examen, pudiendo ampliarse a 3 días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 kilómetros.

B) La reducción de la jornada laboral, hasta el 50 por ciento, a aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para la Ikastola por el correspondiente órgano de gestión, siempre y cuando puedan acoplar su dedicación horaria a las necesidades que la dirección de la Ikastola establezca para el correspondiente curso escolar. Esta licencia será revisada antes del inicio de cada curso escolar y no es retribuida.

Artículo 40.º A iniciativa de la Ikastola o a iniciativa del trabajador o trabajadora, y en este segundo caso siempre que haya obtenido el beneplácito del correspondiente órgano de gestión de la Ikastola, se podrán proponer cursos de perfeccionamiento. El personal asistente dispondrá del tiempo necesario para asistir a los mismos, con derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y a la compensación de los gastos de curso (al considerar gastos de cursillo se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

CAPÍTULO 5

Excedencias

Artículo 41.º La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa acreditación y comunicación escrita a la ikastola, en los siguientes puestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador o trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector de las Ikastolas.
- d) Para la prestación de servicios en las Federaciones de Ikastolas con la conformidad de las mismas y a requerimiento de éstas.

Artículo 42.º El trabajador o trabajadora con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales, a partir del cese del servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

Artículo 43.º La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador o trabajadora que acredite al menos 1 año de antigüedad en la ikastola y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 cursos anteriores. Deberá solicitarse por escrito con la mayor antelación posible y empezará a disfrutarse a partir del 1 de septiembre, salvo acuerdo en contrario.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

Artículo 44.º El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria, sólo conserva el derecho preferente al reingreso si en la ikastola de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

No obstante, la ikastola asegurará el reingreso automático los tres primeros años de excedencia, para lo cual tomará las pertinentes medidas, tales como contratos de sustitución, salvo que en el referido período la empresa haya reducido la plantilla fija. En cualquier caso, si hubiera algún trabajador o trabajadora que tuviese un contrato temporal (no de sustitución) su derecho a reingresar será automático.

Podrán acogerse a la excedencia voluntaria hasta la finalización del curso escolar (31 de agosto), independientemente de los años citados anteriormente, aquell@s trabajador@s que hayan dado a luz, adoptado o acogido dentro de dicho curso y con derecho a su reincorporación automática. Para ello, deberán comunicarlo al iniciar el período de licencia maternal obligatorio. Cuando la madre y el/la otro/a progenitor/a trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador o trabajadora podrá también acogerse a una excedencia voluntaria, con reingreso automático hasta la finalización del curso escolar (31 de agosto) para los supuestos contemplados en el artículo 37, apartado A.2.b.

Artículo 45.º Para atender a un familiar gravemente enferm@, dentro hasta segundo grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a 24 meses.

Artículo 46.º El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o ésta o de su adopción. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el la madre y el/la otro/a progenitor/a trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho, con reincorporación automática.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por el disfrute de beca, viajes de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador o trabajadora, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

Si la concesión de excedencia voluntaria fuese motivada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical tenga representatividad legal suficiente, se le reservará el puesto de trabajo en las mismas condiciones de reincorporación que las del apartado anterior.

Artículo 47.º Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias voluntarias y especiales señaladas en este capítulo que, al cesar en tal situación, no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la ikastola.

TÍTULO IV

Retribuciones

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 48.º Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los complementos del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario o transferencia. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador o trabajadora quien indique la entidad en la que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 49.º Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución de aquella, en tanto subsista la situación.

Artículo 50.º El trabajador o trabajadora que realice funciones superiores a las que tiene reconocidas, por un período superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante 2 años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes, siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 51.º El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos mensuales por el trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que pueda exceder de hasta el 90 por ciento de su salario mensual.

Artículo 52.º Complemento de antigüedad.—Este complemento consistirá en el abono de lo señalado, anualmente, en el Anexo I, por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 53.º Paga extraordinaria por antigüedad en la Empresa.—Se establece una paga extraordinaria por antigüedad, en los siguientes términos y cuantías:

Al cumplir los 25 años de servicio en la Ikastola, se abonará, de una sola vez, una paga extraordinaria consistente en el valor de cinco mensualidades del trabajador o trabajadora en cuestión.

Al cumplir los 30 años de servicio en la Ikastola, se abonará, de una sola vez, una paga extraordinaria consistente en el valor de una mensualidad del trabajador o trabajadora en cuestión.

Al cumplir los 35 años de servicio en la Ikastola, se abonará, de una sola vez, una paga extraordinaria consistente en el valor de una mensualidad del trabajador o trabajadora en cuestión.

Al cumplir los 40 años de servicio en la Ikastola, se abonará, de una sola vez, una paga extraordinaria consistente en el valor de una mensualidad del trabajador o trabajadora en cuestión.

Artículo 54.º Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes, cada una, a una mensualidad ordinaria, en el momento de pago.

Se harán efectivas antes del 1 de julio y 31 de diciembre.

Artículo 55.º Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

De común acuerdo entre el/la titular de la ikastola y los/las trabajadores/as, podrá acordarse el prorrateo de las 2 gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 56.º A) Gastos de transporte de la Ikastola.

Aquellos trabajadores y trabajadoras de Ikastolas cuya ikastola de trabajo se encuentre fuera del casco urbano y en compensación a los gastos de desplazamiento, podrán utilizar gratuitamente el servicio de transporte escolar, si lo hubiera, y siempre que no se entre en colisión con la legislación vigente.

B) Gastos de desplazamiento y dietas.

La indemnización a recibir por el trabajador o trabajadora como gasto de desplazamiento por uso de vehículo particular, por razón de servicio a requerimiento de la Ikastola, se devengará conforme a 0,40 euros por kilómetro recorrido. El valor de la dieta se establece en 24 euros por día completo y 12 euros para medio día. Si hubiera de pernoctar fuera del domicilio, estas cantidades se incrementan en 18 euros.

CAPÍTULO 2

Incrementos salariales

Artículo 57.º Para el año 2019, los salarios de l@s trabajador@s de las ikastolas quedan establecidos en las Tablas Salariales que constan en el Anexo I y que se corresponden con la jornada anual señalada para dicho grupo.

L@ trabajador@s que impartan clases en diferentes etapas educativas serán remunerad@s, proporcional y equitativamente en función a las horas trabajadas en cada etapa.

Retribución en los contratos parciales: para calcular las retribuciones en los contratos a tiempo parcial se aplicará la siguiente fórmula:

Docentes: $\text{Retribución anual} / 1180 \times \text{horas efectivas trabajadas} = \text{retribución a recibir}$

No Docentes: $\text{Retribución anual} / 1592 \times \text{horas efectivas trabajadas} = \text{retribución a recibir}$

Para 2019 las tablas salariales serán determinadas por la Comisión Mixta del convenio en aplicación de los acuerdos de revisión de salarios que procedan, para lo que las partes, tendrán en consideración la evolución de los conciertos educativos suscritos con la Administración Foral. La Comisión Interpretativa Mixta negociará el compromiso de aplicar en ikastolas las subidas salariales extraordinarias que el Gobierno de Navarra pudiera aplicar en la enseñanza concertada.

Artículo 58.º Todos los salarios pactados en el presente Convenio, incluida la antigüedad, se establecen en función de la jornada definida en los artículos 26 y 29 para personal docente y artículo 30 para el personal de los grupos II, III y IV

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO 1

Seguridad e higiene

Artículo 59.º Las Ikastolas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Asimismo, tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de la Ikastola. Esta revisión deberá, como mínimo, abarcar las siguientes exploraciones: audiometría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales, si procedieran, tales como electrocardiograma, espirometría, etc., en caso de tener necesidad.

CAPÍTULO 2

Mejoras sociales

Artículo 60.º Las Ikastolas proporcionarán al personal la ropa necesaria para los quehaceres de talleres, laboratorios, personal subalterno, etc. Al personal de limpieza, además, se le facilitará el calzado apropiado para el desarrollo de las tareas que impliquen un deterioro específico.

Al personal docente (Grupo I), a petición de los mismos, o por ser costumbre ya implantada, se le proporcionará una bata o ropa similar al año que deberá ser utilizada durante las actividades docentes.

Artículo 61.º Jubilación. Se establece la jubilación obligatoria acorde a la legislación en vigor, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya cubierto un período de carencia, a lo largo de su vida laboral, suficiente para alcanzar cualquier prestación de jubilación del sistema público de seguridad social.

Desde el 1 de septiembre del 2019 y en tanto en cuanto esté en vigor el VII punto del Acuerdo firmado por ambas partes con el Gobierno de Navarra el 7 de septiembre de 2017, las jubilaciones se concederán en las siguientes condiciones:

Los trabajadores y trabajadoras que anticipen, sobre la edad fijada como obligatoria, su jubilación total, devengarán el derecho al “incentivo a la anticipación de la jubilación”, conforme a la siguiente escala:

64 años de edad: 2 mensualidades.

63 años de edad: 3 mensualidades.

El “incentivo a la anticipación de la jubilación” es incompatible con la jubilación parcial.

El importe de estas mensualidades se calculará con inclusión de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

Las Ikastolas concederán la jubilación anticipada, total o parcial, cuando l@s trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a ello y cumplan las condiciones, lo soliciten, fomentando los contratos de relevo y de anticipación de la edad de jubilación previstos en la legislación vigente.

Estos trabajadores y trabajadoras que accedan a la jubilación total anticipada tendrán derecho a los incentivos por servicios prestados antes establecidos

La jubilación parcial, mientras esté en vigor la normativa actual, se concederá mínimo por el 50% de la jornada. El contrato temporal del relevista, al finalizar el contrato de relevo, se trans-

formará en indefinido, a excepción de aquellas ikastolas que hubieran reducido alguna unidad en funcionamiento durante el periodo que dure el contrato de relevo, en cuyo caso la ikastola acordará con la representación sindical si procede o no, dicha transformación a indefinido. En caso de que no hubiese acuerdo, la Comisión Técnica de Contratación, tras analizar los diferentes argumentos de la Ikastola y la representación sindical, decidirá la transformación o no del contrato temporal en indefinido.

A partir del momento que el Gobierno de Navarra no asuma el coste total de la cotización, entrará en vigor el artículo recogido en el anterior Convenio:

Los trabajadores y trabajadoras que anticipen, sobre la edad fijada como obligatoria, su jubilación, devengarán el derecho al “incentivo a la anticipación de la jubilación”, conforme a la siguiente escala:

64 años de edad: 2 mensualidades.

63 años de edad: 3 mensualidades.

62 años de edad: 4 mensualidades.

61 años de edad: 5 mensualidades.

El importe de estas mensualidades se calculará con inclusión de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

Las Ikastolas concederán la jubilación anticipada, total o parcial, de los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a ello y lo soliciten, fomentando los contratos de relevo y de anticipación de la edad de jubilación previstos en la legislación vigente. Estos trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los incentivos por servicios prestados antes establecidas en proporción a la reducción de su jornada en su caso.

Artículo 62.º Las Ikastolas afectadas por este Convenio mantendrán un régimen supletorio de ayudas al estudio. Tienen derecho a esta plaza gratuita en la cuota real de enseñanza para sus hijos e hijas los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en la misma Ikastola, como mínimo, la mitad de la jornada laboral y aquellos o aquellas que, a pesar de tener una jornada inferior, no tengan otro empleo y su salario sea la fuente fundamental de sus ingresos familiares.

Se entenderá por cuota real de enseñanza la resultante de los gastos debidos al personal docente y no docente, así como los de mantenimiento y servicios docentes.

Artículo 63.º Las Ikastolas planificarán, promoverán y, en su caso, primarán la obtención del título de euskara, reconocido oficialmente (EGA, etc.).

Artículo 64.º El personal que atiende al comedor y cocina tendrá derecho a manutención en la Ikastola los días que ejerza su actividad.

Artículo 65.º A) Todas las Ikastolas deberán contratar pólizas de seguro, que garanticen las siguientes coberturas en las siguientes condiciones y anexos para las 24 horas del día:

–Muerte por accidente: 30.000 euros.

–Invalidez absoluta por accidente: 81.200 euros.

–Muerte por accidente de circulación: 60.100 euros.

–Invalidez absoluta por accidente de circulación: 162.300 euros.

Asimismo, deberán contratar pólizas de responsabilidad civil, que garanticen durante el ejercicio de la actividad profesional o cualquier actividad relacionada con la Ikastola una cobertura de seiscientos mil euros (600.000 euros) por cada siniestro. En cualquier caso, la Ikastola se hará cargo del 100 por cien de la responsabilidad civil.

Esta cobertura se entiende siempre que no sea debida a un hecho que judicialmente sea declarado como criminal.

B) Promoción profesional: Se procurará favorecer la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras de las Ikastolas. A tal fin las vacantes que en cada ikastola se produzcan deberán ser cubiertas, preferentemente, por el personal de la ikastola que a pesar de desarrollar funciones de categoría inferior, reúnan los requisitos de capacidad y, en su caso, también de titulación exigidos para la cobertura de esa vacante. En tal sentido, el personal que desarrolle una jornada de duración inferior a la habitual tendrá preferencia para cubrir las vacantes de jornada completa que se produzcan en la ikastola, siempre y cuando reúnan la capacidad y, en su caso, la titulación requeridas, para lo que las partes tendrán en consideración la evolución del acuerdo en el sector de la enseñanza concertada afectada por el VI convenio colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenida total o parcialmente con fondos públicos y el convenio colectivo de Ikastolas de Navarra.

TÍTULO VI

CAPÍTULO 1

Garantías sindicales

Artículo 66.º Los trabajadores y trabajadoras de una Ikastola afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de Empresa.

Artículo 67.º Las Centrales Sindicales tendrán las siguientes garantías:

A) Difundir publicaciones, avisos de carácter sindical o laboral en la Ikastola, recaudar las cotizaciones de sus afiliados o afiliadas y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la Ikastola.

B) Realizar dentro de la Ikastola todas las reuniones que deseen fuera del horario de trabajo.

C) Las secciones sindicales que cumplan los requisitos de un mínimo de afiliación del 10 por ciento del total de la plantilla, dispondrán para el total de los afiliados, no individualmente, de hasta un máximo de 6 días anuales de licencia retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente la comunicación previa de su central sindical, con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado, y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia retribuida.

CAPÍTULO 2

Delegados o delegadas sindicales

Artículo 68.º Cada sección sindical podrá tener un delegado o delegada sindical, que será elegido entre los afiliados y afiliadas, a ser posible durante el mes de junio. Una vez elegido o elegida, deberá comunicarlo a la Ikastola y al Sindicato correspondiente. El Delegado o Delegada elegido ejercerá su mandato de un año a partir del 1 de septiembre próximo.

Artículo 69.º El Delegado o Delegada Sindical tendrá las siguientes atribuciones:

a) Representar al sindicato y a los afiliados y afiliadas de cada Ikastola.

b) Conocer previamente las sanciones, amonestaciones, traslados y demás situaciones personales de los/las miembros de la sección sindical.

c) En caso de contratos, finiquitos, etc., el delegado o delegada deberá conocer los textos antes de firmar el afiliado o afiliada en los términos señalados en el artículo 71.

d) La Ikastola deberá poner a su servicio un armario con llave, así como un Tablón de Anuncios.

e) El delegado o delegada de la sección sindical tendrá garantías personales señaladas en el artículo 68 a), b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70.º Los delegados o delegadas de las secciones sindicales dispondrán:

A) De un crédito de horas retribuidas para tareas sindicales, según la tabla siguiente:

De 6 a 30 40% 7 horas al mes.

De 31 a 100 20% 14 horas al mes.

Más de 100 15% 21 horas al mes.

En las Ikastolas con más de 30 trabajadores y trabajadoras, si la sección sindical cuenta con un número de afiliaciones superior al porcentaje mínimo fijado por cada número de afiliados y afiliadas similar al citado porcentaje mínimo, el delegado o delegada sindical acumulará otras tantas horas igual a las señaladas en la tabla.

Las horas retribuidas de los/las miembros del Comité de Empresa o delegados o delegadas del personal, pertenecientes a una sección sindical, podrán acumularse al delegado o delegada sindical.

B) Aquellos delegados o delegadas sindicales que tengan un crédito de horas suficientes dispondrán de un día al mes (1 jueves laborable del mes) para sus actividades sindicales.

Los delegados o delegadas de secciones sindicales, aún careciendo de este crédito y siempre que su central sindical disponga de una representación mínima del 60 por ciento del sector, podrán disponer de licencias retribuidas al año para asistir a dichas reuniones.

Los desplazamientos a causa de estas reuniones convocadas por el Sindicato se considerarán, a todos los efectos, como desplazamientos de trabajo.

Para el cobro de los gastos de desplazamiento y, en su caso, de dietas será obligatorio entregar en la Ikastola un documento firmado por el responsable o la responsable del sindicato, en el que conste el día, lugar y hora de la reunión.

CAPÍTULO 3

Afiliados/as sindicales

Artículo 71.º Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminad@ a causa de su afiliación sindical.

Artículo 72.º Los contratos, finiquitos, excedencias, así como las sanciones y amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato, no tendrán validez si es que el delegado o delegada sindical no tiene conocimiento escrito del hecho antes de su ejecución. Para que esto surta efecto, será necesario con antelación al hecho causante que la Ikastola tuviera conocimiento escrito de la afiliación sindical.

Deberá contestarse en el plazo de un mes a la formulación de la reclamación, si hay acuerdo; de no haberlo, y si el interesado o interesada no se opone, se producirá el arbitraje por quien decida la mesa paritaria.

CAPÍTULO 4

Negociaciones y C.I.M.

Artículo 73.º Los/Las miembros de los sindicatos participantes en la mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio.

Artículo 74.º La parte social interviniente en la negociación del Convenio nombrará a un trabajador o trabajadora que se dedique, exclusivamente, a tareas sindicales.

Este trabajador o trabajadora será nombrado para cursos enteros y, a todos los efectos, seguirá estando en la plantilla de la Ikastola.

La Ikastola podrá contratar, mediante un contrato interino, a un trabajador o trabajadora durante la vigencia del nombramiento, para que le sustituya.

Artículo 75.º Para facilitar la actividad sindical, a nivel de Empresa, de Provincia o de Comunidad Autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un Delegado o Delegada Personal o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o Delegados o Delegadas de Personal pertenecientes al mismo Sindicato, en una o varias empresas.

Cada Central Sindical o Sindicato podrá negociar con la ikastola o Asociaciones Empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales. Asimismo, las Asociaciones Empresariales no obstaculizarán los posibles acuerdos que pueden alcanzar Sindicatos y Administración en esta materia.

CAPÍTULO 5

Comité de empresa y delegados/as de personal

Artículo 76.º El Comité de Empresa o, en su defecto, los delegados/as del personal, son el órgano de representación colectiva de todos los trabajadores y trabajadoras de la Ikastola.

Artículo 77.º Serán funciones del Comité de Empresa:

- a) Negociar en la Ikastola el calendario laboral y firmarlo.
- b) Negociar y firmar acuerdos de ámbito de Empresa en representación de todos los trabajadores y trabajadoras.
- c) Tendrán los deberes y derechos establecidos en los artículo 62, 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce al Comité de Empresa el derecho a cinco horas al año para celebrar asambleas de trabajadores y trabajadoras en la ikastola de trabajo, fuera del horario de clase y de la manera que menos perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo. Este derecho y con cargo al mismo crédito horario y en las mismas condiciones, podrá ser ejercido por los Delegados/as de Personal, en su caso, y directamente por los trabajadores y trabajadoras cuando sea convocada por un 25 por ciento, como mínimo, de la plantilla.

CAPÍTULO 6

Derecho de reunión

Artículo 78.º Los trabajadores y trabajadoras de las Ikastolas dispondrán de cinco horas anuales para reuniones dentro de la ikastola, en horas complementarias del personal y sin cargo directo del alumnado y en la manera que menos perturbe el normal desenvolvimiento de la actividad, convocadas por los delegados/as de personal, Comité de Empresa o el 25% de la plantilla, preavisando siempre con veinticuatro horas de antelación.

CAPÍTULO 7

Protocolo para la prevención del acoso moral o sexual

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación. En virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los/as trabajadores de las ikastolas de Navarra disfrute de igualdad de trato. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no permitirá ni será tolerada, y así están recogidas en el Capítulo de Faltas y Sanciones.

Es por ello que Nafarroako Ikastolen Elkartea y el sindicato LAB, firmantes del convenio, se comprometen a regular por medio del presente protocolo la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a los titulares de cada ikastola, a la dirección de ésta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

Ámbito de aplicación

El Protocolo es de aplicación tanto a las/los trabajadores/as de las Ikastolas de Navarra sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual ni por la duración de la misma, como a los trabajadores/as subcontratados que trabajan en ellas y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que éste se realice.

Todo/a trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los /as implicados/as, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

Acoso moral

El acoso moral se define como la violencia psicológica extrema, abusiva e injusta ejercida individual o colectivamente de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, por trabajadores/as, padres/madres, alumnos/as o gestores/as directivos/as a un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del/de la agredido/a para lograr así finalmente que la/s víctima/s abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. Las formas de expresión del fenómeno son múltiples y muy variadas, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que puede considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada por parte de los/as compañeros/as de trabajo.

Acoso sexual

Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de el/ la trabajador/a en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto

activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la citada persona.

Procedimiento

En el caso de que se produzca alguna de las conductas antes mencionadas, corresponde a cada persona determinar la conducta que considere ofensiva e inaceptable, pudiendo dirigirse a la persona o estructura que considere más adecuada para ello. Las estructuras de la Ikastola (directivos/as, delegados/as de personal, intermediarios/as, etc.) se comprometerán a asesorar y ayudar al/la demandante, informándole de los procedimientos que figuran en este Protocolo y acompañando al trabajador/a en su solicitud de aplicación.

Con el fin de resolver una reclamación o queja individual o colectiva identificada en materia de acoso moral o sexual los pasos a seguir serán los siguientes:

A.–Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación que se presentará mediante escrito individual por el/la demandante o demandantes (anexo IV). Dicha queja se comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, tanto a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a l@s representantes de los/as trabajadores/as, como a la dirección o titular de su Ikastola.

B.–Tramitación de la reclamación o queja

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por un Mediador/a designado por la representación sindical, o cuando no lo hubiera, por la representación de los/as trabajadores y otro Mediador/a designado en representación del titular de la Ikastola.

L@s citad@s mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo a los que se podrá sumar, si así lo acuerdan ambas partes, otro Mediador de carácter técnico. El cometido de la Comisión de Investigación será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las reclamaciones en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, ésta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad.

Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a los Mediadores propuestos alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, probada amistad o enemistad manifiesta, pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos.

Dicha solicitud se realizará ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola (o la que se cree a tal efecto) que lo resolverá con inmediatez.

C.–Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal

Resolución informal.

Se facilitará que una queja o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. Los/las mediadores/as intentarán en el plazo de 21 días llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reunión de Conciliación).

De los acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará Acta que tendrá carácter confidencial y que estará a disposición de la representación sindical, o cuando no lo hubiera, de la representación de los/as trabajadores/as y de la dirección o titular de su Ikastola.

Los/as mediadores/as realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la reclamación y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión. Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

Actuación formal.

Por parte de la Comisión de Investigación se investigará el conflicto detalladamente para lo que se realizarán entrevistas con la parte demandante y en el desarrollo de la investigación se podrá solicitar declaraciones y celebrar reuniones con aquellas personas que se considere oportuno en relación a la reclamación. Asimismo, durante el procedimiento las partes implicadas interesados podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en ikastola.

D.–Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y contrastada la reclamación la Comisión de Investigación presentará a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a la representación de los/as trabajadores y a la dirección o titular de su Ikastola un informe detallado sobre los resultados de la misma y donde se formularán propuestas de solución. El mismo se trasladará también a las partes interesadas, quienes podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola. Del citado informe se dará conocimiento a toda persona de la que se requiera adopción de medidas.

El plazo máximo para presentar el informe de resolución desde la recepción de la reclamación será como máximo de 60 días, entre los que, en el caso de que la Comisión de Investigación aprecie la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrán establecerse medidas preventivas (separando la parte demandante y la presunta parte agresora en diferentes espacios de trabajo, modificando sus horarios, etc.).

E.–Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Vigencia del protocolo

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de las ikastolas de Nafarroa teniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes.

El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la Ikastola.

Desde NIE se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral o sexual la ikastola emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición adicional I

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Ikastolas, en cuanto aquellas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador o trabajadora pueda verse perjudicado por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales. En cuanto a disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

Disposición adicional II

En aquellas Ikastolas en las que tanto la parte social como la parte económica estén de acuerdo, se podrán variar las jornadas recogidas en este texto, previo acuerdo firmado entre los/las representantes de la Ikastola y de l@s trabajadores y trabajadoras de la misma, siendo preceptivo para su validez, asimismo, el que tal acuerdo sea remitido a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Disposición adicional III

Ante la existencia de algún trabajador o trabajadora histórico del sector que, por circunstancias no imputables a él mismo, pudiera ver mermadas sus prestaciones de jubilación, se constituirá, una Comisión Paritaria entre las partes firmantes del Convenio, con el fin de estudiar, en su caso, individualmente las posibles compensaciones a tales situaciones en cada centro.

Disposición adicional IV

Aquellas Ikastolas que carecen de subvención por parte de la Administración educativa de Navarra podrán establecer salarios diferentes a los que figuran en las tablas del presente Convenio, siempre y cuando cuenten con el conocimiento y la aprobación por escrito de la Comisión Interpretativa Mixta del mismo, regulada por los artículos 9.º y 10 de este texto.

Disposición adicional V

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de la resolución de conflictos, excluyendo en todo caso el arbitraje obligatorio. Esta cláusula de descuelgue o inaplicación requerirá siempre el acuerdo previo con el comité de empresa o comisión mixta.

Disposición Transitoria Primera

La paga extraordinaria establecida en el artículo 53 de este Convenio será liquidada, en el marco del “Acuerdo en el sector de la enseñanza concertada afectada por el VI convenio colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenida total o parcialmente con fondos públicos y el convenio colectivo de Ikastolas de Navarra” durante la vigencia temporal del mismo a aquellos trabajadores

y trabajadoras cuya antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del Convenio sea igual o superior a veinticinco años.

Los trabajadores y trabajadoras docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de centros afectados por la no renovación de concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la Administración Educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, del artículo 52 bis de este Convenio. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la Ikastola que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

Disposición Transitoria Segunda

Durante la vigencia del presente Convenio, las ikastolas no suscribirán la cobertura del Subsidio por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral con mutuas patronales de accidentes de trabajo.

ANEXO I

Tabla de salarios

2019 enero-junio.

	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD
GRUPO I		
A) PERSONAL DOCENTE DIRECTO		
INFANTIL Y PRIMARIA		
Profesor@ titular	29.075,92 euros	628,39 euros
Profesor@ especialista	27.085,74 euros	628,39 euros
ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA		
Profesor@ 1º ciclo	33.368,48 euros	754,36 euros
Profesor@ 2º ciclo	33.368,48 euros	754,36 euros
BACHILLER		
Profesor@ Titular	33.368,48 euros	754,36 euros
B) PERSONAL DOCENTE TÉCNICO		
Psicólog@s, Pedagog@s	33.368,48 euros	754,36 euros
C) PERSONAL DOCENTE SERVICIOS AUXILIARES		
Instructor/a	24.446,00 euros	536,47 euros
GRUPO II		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Administración o Secretaría	28.919,79 euros	655,73 euros
Oficial Administrativ@	24.705,60 euros	584,15 euros
Auxiliar Administrativ@	21.359,35 euros	536,40 euros
GRUPO III		
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Jefe de cocina	23.458,92 euros	536,40 euros
Cociner@	21.120,91 euros	536,40 euros
Ayudante de Cocina	19.686,48 euros	536,40 euros
Porter@	20.258,19 euros	536,40 euros
Emplead@ de mantenimiento	19.995,00 euros	536,40 euros
Emplead@ de Comedor y Limpieza	19.332,36 euros	536,40 euros
Celador/a	19.332,36 euros	536,40 euros
Personal de servicios múltiples	19.332,36 euros	536,40 euros
GRUPO IV		
EDUCADOR@S		
Educador/a Educación Infantil	19.332,36 euros	536,44 euros
Ayudante Educación Especial	17.472,00 euros	512,68 euros

2019 julio-diciembre.

	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD
GRUPO I		
A) PERSONAL DOCENTE DIRECTO		
INFANTIL Y PRIMARIA		
Profesor@ titular	29.145,80 euros	629,86 euros
Profesor@ especialista	27.155,62 euros	629,86 euros
ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA		
Profesor@ 1º ciclo	33.448,79 euros	756,20 euros
Profesor@ 2º ciclo	33.448,79 euros	756,20 euros
BACHILLER		
Profesor@ Titular	33.448,79 euros	756,20 euros
B) PERSONAL DOCENTE TÉCNICO		
Psicólog@s, Pedagog@s	33.448,79 euros	756,20 euros
C) PERSONAL DOCENTE SERVICIOS AUXILIARES		
Instructor	24.515,88 euros	537,65 euros euros
GRUPO II		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Administración o Secretaría	28.978,93 euros	657,21 euros
Oficial Administrativ@	24.753,12 euros	585,40 euros
Auxiliar Administrativ@	21.400,95 euros	537,65 euros
GRUPO III		
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Jefe de cocina	23.505,65 euros	537,65 euros
Cociner@	21.165,45 euros	537,65 euros
Ayudante de Cocina	19.729,20 euros	537,65 euros
Porter@	20.300,91 euros	537,65 euros
Emplead@ de mantenimiento	20.035,51 euros	537,65 euros
Emplead@ de Comedor y Limpieza	19.372,87 euros	537,65 euros
Celador/a	19.372,87 euros	537,65 euros
Personal de servicios múltiples	19.372,87 euros	537,65 euros
GRUPO IV		
CUIDADOR@S		
Educador/a de Educación Infantil	19.372,87 euros	537,65 euros
Ayudante de Educación Especial	17.515,68 euros	513,96 euros

ANEXO II

*Clasificación del personal**Grupo I:*

A) Director/a: Es el encargado o encargada de dirigir, orientar, coordinar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos, y otras que le sean encomendadas.

B) Responsable de nivel: Es el encargado o encargada de orientar, coordinar y supervisar las labores del profesorado del nivel correspondiente bajo las directrices y orientaciones del Director o Directora de la ikastola, de quien depende directamente.

C) Coordinador/a de Ciclo: Es el/la responsable pedagógico/a de uno o varios ciclos, bajo directrices y orientación del responsable o la responsable de Nivel o, en su defecto, del Director o Directora.

D) Jefe/a de Área: Es el/la responsable pedagógico/a del área correspondiente en las ikastolas donde hay enseñanza de ES, bajo las directrices y orientaciones del Director o Directora de la ikastola o responsable de nivel.

E) Profesor/a Titular: Es la persona que ejerce la actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas dentro del marco pedagógico y didáctico establecido en el proyecto educativo de la ikastola.

F) Profesor/a Especialista: Es la persona que ejerce labores idénticas al profesor/a titular, pero no dispone de la titulación necesaria o que atiende a actividades diferenciadas de las del profesor/a titular.

G) Personal Técnico: Es aquel que, en posesión del título correspondiente, ejerce las funciones de Psicólogo/a, Pedagogo/a, etc.

H) Instructor/a: Es aquella persona que, no poseyendo la titulación necesaria, desarrolla actividades no contempladas dentro del cuadro pedagógico de la ikastola.

Grupo II:

A) Jefe/a de Administración o Secretaría: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la Ikastola, de la que responderá ante el/la titular del mismo.

B) Oficial: Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

C) Auxiliar: Comprende esta categoría el empleado o empleada que realiza funciones administrativas, burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior.

Grupo III:

A) Jefe/a de Cocina: Es la persona responsable del orden y labor desarrollada por el personal de cocina.

B) Cocinero/a: Es el encargado o encargada de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

C) Ayudante de Cocina: Es quien, a las órdenes del cocinero o cocinera, le ayuda en sus funciones.

D) Portero/a: Es quien realiza las siguientes tareas:

–Limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada.

–Vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan.

–Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la ikastola.

–Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios o destinatarias.

–Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.

–Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

E) Empleado/a de mantenimiento y jardinería: Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

F) Empleado/a de servicio de comedor y limpieza: Es quien atiende a cualquiera o a ambas de estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en la ikastola.

G) Celador/a: Es quien atiende servicios de carácter auxiliar, tales como transporte, vigilancia y otros de análoga naturaleza.

H) Personal de servicios múltiples: Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

Grupo IV:

A) Educador/a de Educación Infantil: Personas que trabajan bajo la supervisión de un profesor/a en el aula de 2 y para 3 años. Se pedirá el título superior de Formación Profesional. Las condiciones laborales serán las que actualmente tienen los/as no docentes.

B) Ayudante de educación especial: l@s trabajador@s que tengan la titulación mínima exigida por la Administración y que ofrezcan a un/a alumn@ o a un grupo de alumn@s el servicio de ayuda. Tendrán las mismas condiciones laborales que el Gobierno de Navarra da.

ANEXO III

Garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad: Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de l@s trabajador@s, se preocupará de que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

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

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, y trabajadoras.

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 de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido en el párrafo segundo de este artículo, 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 fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinadas ikastolas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

ANEXO IV

DESCRIPCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL
Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Suceso:
Fecha:
Descripción del inicio de los hechos:
Descripción de lo sucedido y situación actual:
Descripción de las medidas tomadas por la ikastola:
Soluciones posibles: