

I CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN GIZAIN

ENERO 2021- DICIEMBRE 2023

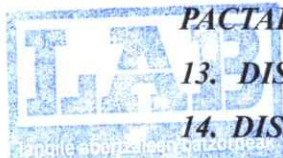
PAMPLONA-IRUÑA, ENERO 2021



Arga Ibaia Kalea, 12-14 Behea
Tel.: 948 22 11 30
31014 - Iruñea

Contenido

1. DISPOSICIONES GENERALES	3
1.1 AMBITO TEMPORAL	3
1.2 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y CLAÚSULA DE GLOBALIDAD	3
1.3 COMISIÓN PARITARIA.....	4
2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	4
2.1 CATEGORÍA PROFESIONAL.....	4
2.2 INGRESO, CONTRATACIÓN y PROMOCIÓN	5
2.3 FORMA DE CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA.....	6
3. HORAS ANUALES, JORNADA LABORAL Y CALENDARIO	7
3.1 JORNADA	7
4. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.....	8
4.1 VACACIONES.....	8
4.2 EXCEDENCIAS	9
5. REDUCCION DE JORNADA	11
5.1 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO Y FAMILIAR.....	11
5.2 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	12
6. PUESTOS DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES.....	12
6.1 RETRIBUCIÓN SALARIAL	12
6.2 PAGAS EXTRAORDINARIAS	16
6.3 REVISIÓN SALARIAL:	17
7. SALUD LABORAL	17
7.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS	17
7.2 PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	17
7.3 RECONOCIMIENTO MÉDICO.	17
7.4 INCAPACIDAD TEMPORAL	18
8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	18
8.1 CALIFICACIÓN DE FALTAS	18
8.2 SANCIONES	19
8.3 PRESCIPCIÓN	20
9. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE.....	20
10. PERFECCIONAMIENTO Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	20
11. DERECHOS SINDICALES	21
11.1 DERECHO DE REUNIÓN	21
12. INAPLICACIÓN (DESCUELGO) DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO	21
13. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA	22
14. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA	22
ANEXO I – DECRETO FORAL 11/2009.....	23
ANEXO II – TABLA SALARIAL	36



Arga Ibaia Kalea, 1
Tel.: 943 22 11 30
31014 - Irulegia

1. DISPOSICIONES GENERALES

Es objeto del presente Convenio regular las relaciones entre Fundación Gizain (en adelante FG) y su personal de plantilla, quedando excluido el personal cuya relación laboral esté sometida a otra regulación específica, en este sentido, por su condición de alto cargo el Director-Gerente de la FG está excluido de la aplicación del convenio.

El presente convenio será de obligada observancia y afectará a todo el personal contratado por FG.

1.1 AMBITO TEMPORAL

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

El presente convenio colectivo será denunciado automáticamente diez meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de cara a disponer del nuevo convenio antes del 1 de enero de 2024.

Denunciado el convenio, sus cláusulas normativas y obligacionales, salvo el deber de paz, continuarán vigentes y plenamente aplicables hasta que sea sustituido por otro.

Denunciado el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 1 de abril de 2023.

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

1.2 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y CLAÚSULA DE GLOBALIDAD

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

Todas las condiciones salariales, de jornada o de cualquier otro tipo contenidas en los convenios colectivos de las empresas subrogadas y en el Acuerdo de condiciones laborales de la FG, o en cualquier contrato individual quedan sin efecto desde la entrada en vigor del presente convenio al ser absorbidas y compensadas por las disposiciones contenidas en el mismo.

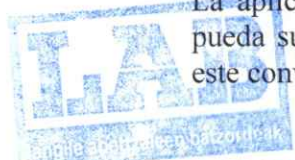
El articulado del Convenio es el resultado de una negociación de buena fe, y constituye el entramado de reciprocidades, compensaciones y equivalencias propio de los Convenios y transacciones, resultando esencial para las partes el respeto a la totalidad de lo pactado en aras al mantenimiento del equilibrio negociador. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no



Arga ibaia Kalea, 12-14 Behea
Tel.: 948 22 11 30
48944 - Iruñea

aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las previsiones del presente Convenio, las partes acuerdan que se paralizará la aplicación de los artículos anulados y se reunirá la Comisión Paritaria para proceder a su modificación con vistas a preservar el equilibrio prestacional de su contenido.

La aplicación de las condiciones del presente convenio al personal que en el futuro pueda subrogarse en la FG, se le aplicará lo previsto en la Disposición Transitoria de este convenio.



Arga Ibaia Kalea, 12-14 Beheia
Tel.: 948 22 1300
31014 - Iruflea

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 en la Comisión Negociadora, constituida por dos representantes de la empresa y una persona representante de cada uno de los sindicatos con representación en el comité de empresa en representación de las personas trabajadoras. Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de quince días desde la petición formal de reunión. Se establece el plazo de 7 días naturales para dar contestación a la solicitud planteada. Se considerará como petición formal aquella que reúna la firma de la totalidad de una de las partes firmantes del acuerdo (FG o sindicatos).

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a elevar 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.).

2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2.1 CATEGORÍA PROFESIONAL

Grupo profesional 1.

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

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

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

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Director de Centro, Coordinador de equipo...

Grupo profesional 2.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada y personas trabajadoras habilitadas por el colegio de Educadores y Educadoras Sociales, o del de Trabajo Social de Navarra, o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

De igual manera pueden desarrollar la coordinación de equipos (o asimilado), conforme a los requisitos exigidos para el puesto.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Educación Social, Psicología, Trabajo Social, Integración social o cualquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 3.

Formación: Formación profesional superior o grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Programador/a informático, Técnico/a de Administración y Finanzas, Técnico/a administrativo, etc...

Grupo profesional 4.

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

A título orientativo: Ayudante de cocina, personal de limpieza, personal de mantenimiento, etc.

En lo no previsto en este apartado será de aplicación el artículo 31 (Clasificación profesional) del convenio sectorial de intervención social de Navarra.

2.2 INGRESO, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

De conformidad con la normativa aplicable a esta Entidad toda selección de Personal se realizará por convocatoria pública, siguiendo los criterios de Publicidad, Igualdad, Mérito y Capacidad.

La convocatoria de plazas se llevará a cabo conforme a lo que establezca la legislación vigente en materia de tasa de reposición y acceso al empleo en las entidades públicas.

La gestión de las convocatorias y listas de contratación temporal, sistema de promoción interna, órganos de selección y cualquier otra cuestión relacionada con la selección de personal se regulará en un protocolo de selección de personal que se negociará por las partes en un plazo máximo de tres meses contados desde la aprobación del convenio y

se adjuntará como anexo al mismo.

Con carácter previo a la convocatoria pública de plazas, la FG se compromete a habilitar una convocatoria ordinaria interna para favorecer la movilidad de las trabajadoras mediante concurso de traslados dentro de la empresa, para aquellos puestos en los que se cumpla los requisitos del puesto convocado. El procedimiento, plazos y requisitos se regularán en la correspondiente convocatoria acordada con el comité de empresa.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la FG informará conforme al sistema de promoción interna de la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que las personas interesadas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en el citado protocolo de selección de personal

2.3 FORMA DE CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA

Los contratos se celebrarán de conformidad con la legislación vigente, pasando comunicación de todos ellos a la representación legal de los trabajadores (en adelante RLT).

Contrato eventual por circunstancias de la producción

La contratación mediante contratos eventuales por circunstancias de la producción, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro del periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En el caso de que se hubieren concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contrato de interinidad

El contrato por interinidad o sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo se realizará además de en los supuestos regulados legalmente, en aquellos casos en los que se produzca un cambio temporal de puesto de trabajo.

Contrato relevo y jubilación parcial

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

Como criterio general, la FG procurará que, una vez extinguido el contrato de relevo, se proceda a la cobertura indefinida del puesto conforme a lo previsto en el protocolo de selección, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la FG.

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

Periodo de prueba

Así mismo, cuando la empresa estime que una persona trabajadora no ha superado el periodo de prueba deberá dar cuenta de su decisión en ese sentido a la RLT.

Periodo de prueba: Grupo 1 - 6 meses, Grupo 2- 4 meses, Grupo 3- 2 meses, y para Grupo 4 - 1 mes.

3. HORAS ANUALES, JORNADA LABORAL Y CALENDARIO

3.1 JORNADA

Se establece la jornada laboral de 1640 horas anuales efectivas de trabajo para 2021, 1610 horas para 2022 y finalmente 1592 para el año 2023.

Las horas anuales de trabajo quedarán fijadas en los calendarios individuales.

La FG aprobará y publicará el 1 diciembre el calendario laboral de cada Centro del año siguiente. Además, la Fundación entregará a cada persona trabajadora el calendario anual individual de horas de trabajo.

A los efectos de lo señalado en el art 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

El tiempo de descanso o almuerzo es de 30 minutos como máximo, y se considera de trabajo efectivo en las jornadas de 6 o más horas. En el caso de tener que realizar la comida en el centro de trabajo por motivo de horario laboral, en los casos de jornada continua, se dispondrá de los 30 minutos de descanso del almuerzo, en sustitución de este para poder realizarla.

Se favorecerá la flexibilidad horaria del personal, supeditada en cada centro al cumplimiento del horario de apertura y atención al público y a que quede garantizada la prestación del servicio público. Con carácter general, la parte fija del horario estará comprendida entre las 9 y las 14:30 horas, quedando el tiempo restante para su realización, a elección del personal y con carácter flexible, entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:30 y las 17:00 horas.

Los supuestos de reducción de jornada se regularán conforme a lo previsto en el apartado 5 del presente convenio.

La FG se compromete a favorecer el teletrabajo por parte de su personal. Para ello se realizará un estudio de los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajar y se pondrá en marcha un proyecto piloto negociado con el Comité de Empresa en el que determinados puestos realicen una parte de su jornada o bolsa de horas a través de teletrabajo y se establezca un protocolo de supervisión y valoración del funcionamiento y resultados del mismo. En todo caso, los medios para poder teletrabajar serán puestos a disposición de la persona trabajadora por la Fundación GIZAIN, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre teletrabajo.

Personal con jornada de lunes a viernes

La jornada diaria de trabajo en cómputo semanal de las personas trabajadoras que realicen su jornada de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7

horas y 30 minutos para el año 2021. La jornada diaria para los años 2022 y 2023 se calculará en función del calendario laboral de cada año y de las horas anuales efectivas. El exceso de horas resultante una vez disfrutados los días de vacaciones y los días de asuntos propios, se computará en su caso en días de "ajuste" conforme al calendario anual.

Personal con jornada de lunes a domingo

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido mínimo de 1,5 días consecutivos. El periodo de trabajo continuado en un turno no superará un máximo de 6 días, salvo la regulación específica del volante.

Las horas en exceso resultantes, una vez contabilizadas las vacaciones, se disfrutarán en descanso como ajuste de jornada anual. Si el exceso es superior a 6 horas se devolverán en jornadas de trabajo completas en los periodos acordados entre el/la trabajador/a y la FG. Cuando el exceso de jornada sea inferior a 6 horas se devolverán en horas sueltas y sin sustitución.

Cuando una vez contabilizadas las vacaciones, la persona trabajadora no alcance el cómputo en horas de la jornada máxima anual, el calendario se podrá regularizar de común acuerdo entre la persona trabajadora y la FG, priorizándose la compensación a través de la prolongación de jornada. El Comité de empresa será informado de esta regularización.

4. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

A efectos divulgativos, se incorpora el texto consolidado a fecha de 31 de diciembre de 2020 como ANEXO I del DF 11/2009 (modificado por DF 5/2013 de 23 de enero y DF 71/2017 de 23 de agosto) que será de aplicación al personal de la Fundación GIZAIN en lo no previsto expresamente en este Convenio. De igual manera, serán de aplicación al personal de la Fundación GIZAIN modificaciones o el DF que pudiera aprobarse, en su caso, en su sustitución, con las siguientes particularidades:

4.1 VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 29 días laborables en 2021, 28 en 2022 y 27 en 2023.

Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de 1 día de permiso retribuido por asuntos particulares en 2021, 2 días en 2022 y 3 días en 2023, su disfrute se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del DF 11/2009.

Cuando el personal inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o un permiso por paternidad o por lactancia a tiempo completo o le sobrevenga una situación de incapacidad temporal mientras esté disfrutando de sus vacaciones, estas se interrumpirán y los días que falten se disfrutarán con posterioridad a la licencia, del permiso, o de su reincorporación por alta médica, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural, hasta 18 meses después, a que tales vacaciones correspondan.

Personal con jornada de lunes a viernes

Las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones y días de asuntos propios a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Del total del periodo vacacional, 15 días se disfrutaran en periodos mínimos de 5 días (o periodos inferiores si quedan garantizados los servicios mínimos) y los días restantes se podrá disfrutar en periodos inferiores o días sueltos.

Las solicitudes de vacaciones correspondientes al periodo de Semana Santa y puentes se realizarán con tres semanas de antelación, las del periodo estival y Navidad con dos meses de antelación. La autorización de las mismas tendrá en cuenta el cumplimiento de los servicios mínimos y una vez autorizadas se “publicaran” de forma electrónica y accesible para todo el personal del centro.

Los Centros que tengan establecido algún periodo de cierre obligatorio, dicho periodo se establecerá como tiempo obligatorio de vacaciones para el personal adscrito al mismo.

El porcentaje de plantilla fija de referencia para establecer los servicios mínimos para la concesión de vacaciones será del 50% por cada equipo o categoría/figura profesional. En los equipos impares será 1 persona menos siempre que se garantice el servicio y se sustituya el personal y se trate de periodos no prolongados. En cualquier caso en los equipos de menos de 5 personas que no se realicen sustituciones, se aplicará de forma flexible en función de la carga de trabajo y las necesidades del servicio.

Personal con jornada de lunes a domingo

Las vacaciones de verano se solicitarán antes del 30 de abril, y las de Navidad antes del 31 de octubre. Los periodos de 1 semana y los días sueltos se solicitarán con 15 días de antelación salvo Semana Santa, y puentes que se realizarán con tres semanas de antelación.

El porcentaje de plantilla fija de referencia en periodo de Semana Santa, verano, Navidad y puentes será del 50% de la plantilla por cada equipo o categoría/figura profesional y turno, podrá ser 1 persona menos cuando los integrantes del equipo sean impares. Una vez autorizadas, las vacaciones se “publicaran” de forma electrónica y accesible para todo el personal del centro.

Nuevo señalamiento vacaciones

Las vacaciones se podrán modificar de manera extraordinaria siempre y cuando esté debidamente justificado el tiempo y no altere la cobertura del servicio.

Cuando el personal inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o un permiso por paternidad o por lactancia a tiempo completo o le sobrevenga una situación de incapacidad temporal mientras esté disfrutando de sus vacaciones, estas se interrumpirán y los días que falten se disfrutarán con posterioridad a la licencia, del permiso, o de su reincorporación por alta médica, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural, hasta 18 meses después, a que tales vacaciones correspondan.

4.2 EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria.



Arga Itzale Kalea, 12-14 Beheia
Tel.: 948 22 11 30
31014 - Iruñea

Será de aplicación los criterios establecidos, con carácter general, en la normativa laboral y se adoptarán las medidas contempladas en la Ley de Igualdad, con las siguientes particularidades. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo mínimo de tres meses y máximo de cinco años, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa. Tras un periodo de excedencia deberán pasar dos años hasta la siguiente solicitud de excedencia. La solicitud de excedencia o reincorporación deberá presentarse con treinta días de antelación. En caso de solicitudes inferiores a cinco años, se podrá solicitar la prórroga por periodos anuales, siempre con el límite máximo de los cinco años. La prórroga deberá solicitarse al menos treinta días antes del término de la excedencia. En caso de necesidad debidamente justificada, las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria podrán solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de la finalización del periodo concedido. Una vez acordada la reincorporación, esta debe ser inmediata. La persona trabajadora excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto mientras dure la excedencia.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria conservarán la categoría y la antigüedad adquirida, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

Excedencia para cuidado de hijo o familiar hasta 2.º grado

Procederá declarar la excedencia, a petición de la persona trabajadora, por las siguientes causas justificadas:

1.-Para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

-La excedencia no podrá tener una duración superior a los tres años. La solicitud deberá presentarse en cada caso con quince días de antelación.

-El periodo de excedencias será único por cada sujeto causante. Sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2.-Por un periodo no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida. La concesión de la excedencia estará supeditada, en todo caso, a la declaración de la persona trabajadora de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

El personal fijo en situación de excedencia por esta causa tendrán derecho a la reserva de plaza que ocupasen pero no devengarán derechos económicos. No obstante durante el periodo de excedencia se les computará a todos los efectos el tiempo que permanezcan en esta situación.

Concluido el periodo de concesión de la excedencia, las personas trabajadoras deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen, en el que se respetará el puesto, al día siguiente de su conclusión. Aun cuando no hubiese expirado el periodo de concesión de la excedencia, las personas interesadas podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento respetando un preaviso de quince días. Una vez acordada la reincorporación al servicio se efectuará de forma inmediata.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- 1.-Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.
- 2.-Ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.

La reincorporación de la persona trabajadora, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del personal interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

5. REDUCCION DE JORNADA

5.1 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO Y FAMILIAR

El personal de la Fundación que por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán 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 aquella.

El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años. 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, debiendo tomar en consideración el interés del menor así como las necesidades productivas y organizativas de la empresa, al objeto de buscar la alternativa que mejor conjugue ambos intereses. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará la reducción de jornada, así como la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

En este supuesto de reducción de jornada y en sus posibles prorrogas no se permitirá, en ningún caso, su finalización anticipada respecto del periodo para el que se hubiere concedido, salvo cuando el empleado inicie el disfrute de una licencia retribuida por maternidad o sea declarado en otra situación administrativa distinta a la de servicio activo.

La reducción de jornada se resolverá por la Dirección previa solicitud de la persona interesada, a la que se acompañará fotocopia compulsada del libro de familia o de los documentos oficiales acreditativos del supuesto que motive la petición.

La reducción de jornada tendrá una duración de al menos seis meses, a no ser que la causa que haya motivado la petición termine en menor plazo. Antes de finalizar el periodo concedido de jornada reducida, podrá solicitarse su prórroga siempre que persistan las circunstancias que motivaron inicialmente su concesión.



Arria Itzala Kalea, 12-14 Beheak
Tel: 948 22 11 30
31014 - Iruñea

Caso de no existir prórroga de la reducción de jornada, no podrá volver a concederse reducción de jornada por la misma causa hasta que transcurran, al menos, seis meses desde la finalización del anterior periodo.

Con carácter general, la reducción de jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.

La reducción de jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones de la persona trabajadora.

De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida.

La persona trabajadora a la que se conceda la reducción de jornada prevista en este acuerdo no podrá desempeñar en ese periodo otra actividad profesional o laboral.

5.2 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

La persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquel, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio y las necesidades organizativas de la empresa, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y computo mensual como máximo.

6. PUESTOS DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

6.1 RETRIBUCIÓN SALARIAL

Salario Anual Bruto: Se establece el siguiente salario bruto anual para cada uno de los grupos profesionales de la FG a partir del 01/01/21.

Grupo	2021
1	30.544,55
2	21.910,05
3	19.773,01
4	17.333,76



Arga Ibaia Kalea, 12-14 Behea
Tel.: 948 22 11 30
31014 - Iruñea

Complemento de Puesto de trabajo: Se establece el siguiente complemento de puesto para cada grupo profesional a lo largo de la vigencia del convenio. Este complemento tiene carácter consolidable y no puede en ningún caso ser absorbido o compensado.

Grupo	2021	2022	2023
1	2138,11	3.206,17	4.274,35
2	1.533,70	3.693,54	5.853,23
3	1.384,11	1.941,43	2.997,94
4	1.578,24	2.594,12	3.650,63

Salario anual bruto más Complemento de Puesto de trabajo:

Grupo	2021	2022	2023
1	32.682,66	33.750,72	34.818,90
2	23.443,75	25.603,59	27.763,28
3	21.157,12	21.714,44	22.770,95
4	18.912	19.927,88	20.984,39

Complemento de Antigüedad:

1.- Complemento personal: Se computará por quinquenios, o la parte proporcional que correspondiera desde el inicio de contrato de cada persona trabajadora (incluida la antigüedad subrogada) hasta el 1 de abril de 2019. Consistirá en una cantidad mensual de 52€ para cada quinquenio de servicio activo.

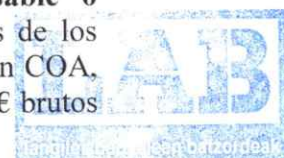
Este complemento se devengará por un 50% de su importe en el 2021, y por el 100% de su importe a partir del 1 de enero de 2022, como complemento fijo denominado Complemento Personal.

2.- Complemento de Antigüedad: Desde el 01/04/2019, se aplicará al personal adscrito a este convenio un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado en la entidad, consistente en la cantidad mensual de 52 € para cada trienio del servicio activo:

El Complemento de Antigüedad se devengará se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, y se actualizará en el mismo porcentaje que las restantes retribuciones.

Complemento coordinación equipos (EAIA, EAIV, EISOL,), Responsable o asimilado: Se establece un complemento por la coordinación de los equipos de los centros de servicios sociales o por el desempeño de la figura de Responsable en COA, Centro de Día o Administración. El complemento tendrá un importe de 3.000 € brutos anuales en 2021, 3.120€ en 2022 y 3.244€ en 2023.

Complemento dirección técnica y dirección de centros: El complemento de dirección de Centro, queda integrado en el salario base bruto anual del grupo 1. Las retribuciones



Arga Ibaia Kalea, 12-14 Beheak
949 22 11 30
31014 - Iruñea

del puesto de Dirección Técnica son las establecidas en su convocatoria (equivalente a un jefe de sección con dedicación exclusiva del GN).

Complemento específico: Se podrá establecer por parte de la Gerencia de la FG con la aprobación del Patronato y acordado con el Comité de Empresa, un complemento específico en determinados puestos que, por su especial dedicación, responsabilidad, dificultad técnica, penosidad o cualquier otra circunstancia, proceda establecerse. Dicho complemento requerirá la realización de un estudio previo de los diferentes puestos de la plantilla y de los factores que concurren en cada uno de ellos.

Complemento por guardia y por expectativa: El complemento por guardia compensará a aquellas personas que tengan que estar disponibles con el móvil de empresa las 24 del día, dichas personas recibirán una compensación de 1 día de descanso cada 2 meses.

El complemento por expectativa retribuirá el hecho de que el trabajador tenga que estar localizable y disponible en todo momento durante un periodo de tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral. Este complemento se aplicará al puesto de volante de COA, así como a otros posibles puestos que cumplan dichos requisitos y sean propuestos o solicitados por FG. El trabajador/a percibirá un 12% del salario base de su grupo profesional más el complemento de puesto de trabajo hasta su unificación.

Complemento de Nocturnidad: Se considerará trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El personal que trabaje en dicho horario tendrá derecho a percibir un complemento del 25% de su salario (salario base y complemento de puesto de trabajo), devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en este horario.

La percepción del complemento de Nocturnidad es incompatible con el complemento de turnicidad, con el de guardia y expectativa, y con el plus de sábados, domingos y festivos cuando uno de los turnos sea el de fin de semana.

Complemento de turnicidad: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Las personas trabajadoras sometidas a turnicidad tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad. El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (mañana/tarde/noche/fin de semana, entendiéndose por turno de fin de semana que se trabajen más de 14 horas entre sábado y domingo).

Este complemento se devengará por un importe anual de 1800€ en 2021, 2000€ en 2022 y 2024,75€ en 2023.

La percepción del complemento de turnicidad es incompatible con el de nocturnidad, y con el plus de sábados, domingos y festivos cuando uno de los turnos sea el de fin de semana.

Educador/a volante y su gestión: El puesto de educador/a volante tendrá la misma jornada anual que los educadores del COA. La persona volante percibirá el complemento de turnicidad, así como los complementos por guardia y por *expectativa*.

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

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

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

Gastos de colegiación: La FG, se hará cargo de los gastos de colegiación profesional de aquellos puestos de trabajo en los que la colegiación sea requisito indispensable para el ejercicio de dicho puesto.

Gastos de comida y alojamiento: El personal percibirá un 100% del gasto de comida y alojamiento previa autorización de la Gerencia y mediante justificación, cuando ese gasto se produzca por necesidades del trabajo.

No se contabiliza en este caso la comida dentro del centro de trabajo que será autogestionada, ofreciendo las instalaciones y medios para ello, así como el tiempo de 30' que computará a efectos de jornada laboral.

La Gerencia establecerá que profesionales comerán en cada centro y se informará al Comité. Este concepto salarial quedará reflejado en las nóminas y cotizará como marca la ley.

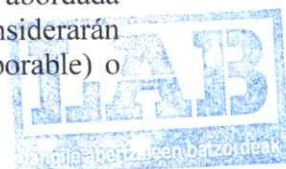
Gastos de locomoción: Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tengan que desplazarse fuera del centro, percibirán las siguientes cantidades:

- Si se utilizan vehículos particulares, se le abonará la cantidad de 0.33 euros por kilómetro recorrido.
- Si se utiliza transporte público, se le abonará su importe, previa justificación del gasto.

En ambos casos será necesario contar con la autorización de la dirección del centro.

Horas extraordinarias: Las partes se comprometen a reducir a los casos imprescindibles, la realización de horas extraordinarias que en ningún caso podrán superar las 80 horas anuales.

- Las horas realizadas como prolongación de la jornada ordinaria que sea inevitable realizar por circunstancias sobrevenidas en el centro (circunstancia en el ejercicio del desarrollo profesional inevitable e impostergable que deba ser abordada y se extienda tras la jornada laboral hasta su resolución. Asimismo, se considerarán aquellas que sean solicitadas por FG). Se compensarán por 1,25 (día laborable) o 1,50 (domingo y festivo).



- Las horas realizadas fuera de horario/turno cuando por razones de necesidad o urgencia el trabajador/a deba acudir al centro se compensarán por 1,50 (día laborable) o 2 (domingo y festivo).
- Las horas de sustitución realizadas para sustituir bajas, vacaciones, permisos o refuerzos que pueden ser avisados con antelación se harán voluntariamente y se compensarán hora por hora. Las fechas de devolución se acordarán entre la coordinadora/responsable y la persona trabajadora.

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

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

Plus de festivos de especial significación: Del personal que trabaja en días festivos de especial significación. Tendrán la consideración de días de especial significación el día 24 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas, el día 25 de diciembre desde las 00 horas hasta las 24 horas, el día 31 de diciembre desde las 16 horas hasta las 24 horas y el 1 de enero desde las 00 horas hasta las 24 horas.

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

FESTIVOS	2021	2022	2023
ORDINARIOS	5€ / HORA	6,5€ / HORA	6,5€ / HORA
ESPECIALES*	10€ / HORA	13€ / HORA	13€ / HORA

(* 1/1, 24/12, 25/12, 31/12)

6.2 PAGAS EXTRAORDINARIAS

Para todo el personal de la Fundación se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Verano y Navidad, por importe bruto cada una de ellas, y siempre que se devenguen íntegras, de una mensualidad de salario base más complemento de puesto de trabajo, antigüedad y en su caso complemento de responsabilidad.

La paga extraordinaria de verano se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y se abonará junto con la nómina del mes de junio.

La paga extraordinaria de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre, y se abonará, a más tardar, junto con la nómina del mes de diciembre.

El personal que ingrese en la FG en cualquier momento del año, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes.



6.3 REVISIÓN SALARIAL:

A partir de Enero de 2023 las retribuciones del personal de la FG sumados los conceptos de salario base y complemento de puesto quedarán equiparadas a las de la FNTPA, y el periodo en el que el convenio se encuentre en ultra actividad se aplicará el incremento salarial que con carácter general se aplique al personal de la Administraciones Públicas de Navarra.

7. SALUD LABORAL

7.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS

Se realizará la evaluación inicial de riesgos en el puesto de trabajo, con arreglo a los distintos procedimientos aprobados y orden de prioridades establecido. Una vez evaluados los riesgos y de acuerdo con sus resultados, se realizará la planificación de la actividad preventiva, adoptando las medidas correctoras, formativas y de seguimiento o control, según proceda, respecto a las situaciones de riesgo detectadas, dentro de un plan o programa de prevención que deberá de ser asumido por las personas responsables que corresponda. De cara a una correcta planificación de la actividad preventiva, la FG proporcionará los recursos humanos y materiales necesarios y asignará los recursos económicos precisos.

7.2 PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se establecerán y mantendrán al día los procedimientos de trabajo correspondientes en materia de prevención de riesgos laborales, con especial hincapié en los relativos a:

- Vigilancia de salud
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Formación e información: se potenciará la formación-información del personal a fin de que reciba una formación teórica-práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgos detectados en el puesto de trabajo.
- Medidas y planes de emergencia
- Adquisiciones o compras de bienes

7.3 RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año. La empresa facilitará los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.



7.4 INCAPACIDAD TEMPORAL

Las personas trabajadoras percibirán el 100% de su salario (salario base, complemento de puesto, antigüedad y demás conceptos salariales que hayan sido pactados y estén recogidos en el Convenio Colectivo, y que les hubiera correspondido percibir conforme a su calendario laboral), desde el primer día de la IT y durante todo el periodo de la misma en los siguientes supuestos:

- Durante todos los periodos de hospitalización.
- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.
- En los casos de IT por enfermedad común.

La mutua no podrá tener control alguno sobre las bajas por incapacidad temporal o accidente común.

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave y muy grave, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente título.

8.1 CALIFICACIÓN DE FALTAS

Constituyen faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Abandono sin causa justificada del servicio, una cuando sea por breve tiempo.
- d) No atender al público con diligencia y corrección debidas.
- e) Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista una causa que lo justifique.

Constituyen faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas y menos de diez de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un periodo de treinta días.
- b) Faltar dos días al trabajo dentro de un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
- c) La incorrección en el trato con las autoridades, con superiores, con compañeras, con las subordinadas y con las personas usuarias.
- d) Entregarse a juegos u otros usos inadecuados e impropios de la actuación profesional, cualesquiera que sean, estando de servicio.

- e) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio
- g) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, riesgo de accidente para la persona trabajadora, para el resto de personal o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.
- h) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.
- i) El estado de embriaguez en el trabajo.
- j) La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Son faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un periodo de seis meses, o de veinte faltas, cometidas durante un año.
- b) Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- d) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- e) Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, subalternos o usuarios siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.
- f) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- h) La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor
- i) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- j) La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

8.2 SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras que incurran en las faltas especificadas anteriormente, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

- Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique grave incumplimiento contractual.

8.3 PRESCIPCION

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

9. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

37.200 euros por muerte por accidente; y 66.800 euros por invalidez permanente.

La FG cumplimentará lo dispuesto en la presente disposición suscribiendo la correspondiente póliza ante la compañía de seguros determinada.

La FG concertará una póliza de Responsabilidad Civil que cubra suficientemente las responsabilidades que puedan derivarse del trabajo, tanto por las acciones cometidas por las personas trabajadoras así como por las personas usuarias que son atendidas en la FG.

10. PERFECCIONAMIENTO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación del personal se realizará conforme al protocolo de formación de la FG y al plan anual de formación. El personal tendrá derecho a 20 horas de formación al año por puesto y jornada completa para 2021, que se incrementará a 25 horas en 2022 y 30 horas en 2023.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las horas anuales de formación dentro de la jornada laboral para participar en cursos de formación cuyo objetivo sea lograr mejores resultados en el desempeño del puesto de trabajo. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo a todos los efectos y se dedicarán específicamente a la mejora profesional.

La asistencia a cursos de formación que se realicen fuera de las horas de trabajo generará derecho a la compensación horaria, computando como jornada laboral.

Cualquier situación especial que requiera otros periodos de tiempo de formación será negociada con la representación sindical, pudiendo acumular el periodo correspondiente a dos años para facilitar la participación en cursos de mayor intensidad.

El personal fijo afectado por el presente convenio verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, asistencia a cursos de formación profesional y cursos de capacitación y reconversión profesional, así como el conocimiento y perfeccionamiento profesional del Euskera. En los casos de formación continuada de idiomas, de las dos horas diarias de formación una correrá a cargo de la empresa, pudiendo acogerse a esta modalidad las trabajadoras que oportunamente se acuerde en base a las solicitudes recibidas y cuyo porcentaje será negociado con la

representación sindical anualmente.

Las trabajadoras que se incorporen a la empresa, o que vuelvan de una excedencia larga recibirán una formación adecuada.

11. DERECHOS SINDICALES

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tienen derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo, tal y como se fija en la ley y a través de sus órganos de representación. Su órgano de representación es el Comité de Empresa

La Representación Sindical y delegadas de Prevención de Riesgos Laborales tendrán los derechos, deberes y garantías reguladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el art.13.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Representación Sindical tendrá derecho a las horas de crédito horario mensual para ejercer su labor sindical establecida en la legislación vigente.

FG se compromete a posibilitar el ejercicio efectivo y sin restricciones de la actividad sindical, poniendo a su disposición los medios necesarios para ello dentro de las disponibilidades presupuestarias.

11.1 DERECHO DE REUNIÓN

La Representación Sindical del personal podrá convocar asamblea del personal incluido en su ámbito de representación.

Las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo fuera de las horas de trabajo, compensándose hasta un máximo de 10 horas al año. No obstante, la citada compensación podrá realizarse con cargo al posible desfase de calendario si este se produce.

Si la empresa facilitara el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, la convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, deberá comunicarse a la gerencia con 48 horas de antelación a su celebración y en la reunión sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el Orden del Día.

La facilitación del espacio por parte de FG se realizará a expensas de la no interrupción o dificultad de los servicios prestados.

12. INAPLICACIÓN (DESCUELQUE) DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO

Durante la vigencia del mismo, la empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio y su anexo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el



mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1. ET

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio en materia de jornada, salario, horario y distribución del tiempo de trabajo y rendimiento y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, 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.

En las materias no contempladas en los artículos precedentes, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

13. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Si se produjesen nuevas subrogaciones de personal en la FG como consecuencia de nuevos encargos del GN, se establecerá de conformidad con el Comité de Empresa un periodo transitorio, de 3 meses, durante el cual el personal subrogado mantendrá las condiciones de su convenio colectivo.—A partir de los 3 meses se aplicarán las condiciones integras recogidas en este convenio al personal subrogado, salvo que por circunstancias organizativas excepcionales sea necesario prorrogar dicho periodo que en ningún caso superará el total de 6 meses.

14. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En aquellos puestos para los que el Acuerdo de empresa no haya supuesto mejora retributiva (puestos de psicóloga subrogados del convenio de la Fundación Xilema) y tampoco lo vaya a suponer la percepción del complemento de puesto en 2021, se adaptará (dentro de las cuantías máximas previstas para su grupo profesional) el cobro del complemento de puesto durante la vigencia del convenio de manera que experimenten una mejora retributiva desde 2021. La Gerencia informará al Comité de Empresa del detalle de la aplicación de esta Disposición.

Pamplona- Iruña, enero de 2021



ANEXO I – DECRETO FORAL 11/2009

<http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=29787#Ar.1>

REGLAMENTO DE VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Reglamento.

Este Reglamento tiene por objeto regular las vacaciones, licencias y permisos previstos en el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento será de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 3. Régimen de concesión de las vacaciones, licencias y permisos.

1. La concesión de las vacaciones, licencias y permisos a que se refiere el presente Reglamento se realizará por los órganos competentes de las Administraciones Públicas respectivas, previa petición de la persona interesada que deberá formalizarse, salvo causa justificada, con diez días naturales de antelación.
2. Su concesión deberá salvaguardar las necesidades del servicio.

Artículo 3.bis. Plazo de resolución y efectos de la falta de resolución expresa de los procedimientos administrativos ^{NV}.

1. El plazo máximo para resolver y notificar los procedimientos administrativos relativos a las vacaciones, licencias y permisos recogidos en el presente Reglamento será de veinte días.
2. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, podrán entenderse estimadas por silencio administrativo las correspondientes solicitudes.

Artículo 4. Competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos.

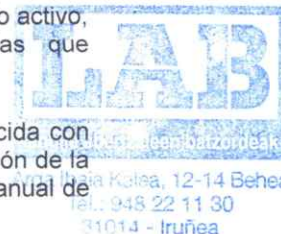
La competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos corresponderá en cada Administración Pública al órgano al que se la atribuya su normativa específica sobre delimitación de atribuciones en materia de personal.

CAPÍTULO II. Vacaciones

Artículo 5. Duración de las vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintisiete días laborables, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.
2. A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de las vacaciones correspondientes en función de la duración de su jornada diaria y teniendo como referencia el cumplimiento del cómputo anual de la jornada de presencia real que tengan establecida en cada caso.

Artículo 6. Régimen de disfrute de las vacaciones.



I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

1. Las vacaciones deberán disfrutarse obligatoriamente dentro de cada año natural, caducando el derecho a las mismas el 31 de diciembre de cada año. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, su período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.

Quando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de los centros docentes, los periodos de disfrute de las vacaciones del personal no docente coincidirán en la franja temporal de cierre. No obstante lo anterior, el personal no docente que no tenga carácter asistencial tendrá derecho a elegir un máximo de cinco días de vacaciones fuera de la referida franja temporal **NV**.

2. Como excepción a lo dispuesto en el apartado anterior, se establece el derecho del personal funcionario a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo previstos en este Reglamento, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan **NV**.
3. El personal funcionario que no disfrute de sus vacaciones sólo será compensado económicamente cuando ello hubiese sido debido a las necesidades del servicio.
4. Con carácter general, se establece el derecho del personal a disfrutar hasta 15 días de sus vacaciones reglamentarias en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre. El resto se disfrutará a lo largo del año, respetando las necesidades del servicio y teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar del personal **NV**.
5. El personal funcionario que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación tendrá derecho a los días de vacaciones señalados en el artículo anterior por cada curso escolar completo de servicio activo y deberá disfrutarlas dentro del curso escolar en que se hubiesen generado.
6. El personal funcionario que no haya podido disfrutar de sus vacaciones dentro del período fijado en el apartado 1 de este artículo como consecuencia de una incapacidad temporal, podrá disfrutarlas a partir del momento de su reincorporación al trabajo, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que se hayan generado. En el caso del personal docente y asistencial de centros docentes, el disfrute de las mismas se realizará necesariamente a continuación de la fecha de la reincorporación **NV**.

Artículo 7. Interrupción de las vacaciones **NV**

Quando el personal funcionario inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o un permiso por paternidad o por lactancia a tiempo completo o le sobrevenga una situación de incapacidad temporal mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas se interrumpirán y los días que falten se disfrutarán a continuación de la licencia, del permiso o de su reincorporación por alta médica, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan. Cuando las necesidades del servicio así lo permitan, los días de vacaciones pendientes podrán ser disfrutados en fechas diferentes, de conformidad con las reglas generales contempladas en el artículo 6.

CAPÍTULO III. Licencias retribuidas

Artículo 8. Licencia retribuida por actividades formativas **NV**

1. Se concederán licencias retribuidas por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales, así como para concurrir a pruebas para la obtención de la certificación profesional o pruebas selectivas en el ámbito del empleo público promovidas por la Administración en la que se presta servicio.

Esta licencia incluye las pruebas para la valoración de idiomas del Instituto Navarro de Administración Pública, así como las pruebas de acreditación de conocimiento de euskera organizadas por Euskarabidea-Instituto Navarro del Euskera.

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

2. Para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tanto a los organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública, como por otros organismos o entidades públicas, se concederán permisos retribuidos con una duración máxima de hasta cincuenta horas al año, de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Las necesidades del servicio.
- b) La relación de los contenidos de los cursos de formación con el puesto de trabajo o su carrera profesional.
- c) El mantenimiento de un relativo equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación.

Con carácter general, la asistencia a cursos de formación que, en todo o en parte, se realicen fuera de las horas de trabajo, no generarán derecho a compensación horaria o económica alguna.

Únicamente en el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de la Administración, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio establecidas reglamentariamente.

3. Permiso no retribuido, con una duración máxima de nueve meses cada tres años, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Este permiso no computará a los efectos del límite temporal establecido en el apartado 1 del artículo 14.

4. El personal funcionario a quien se concedan las licencias a que se refieren los apartados anteriores deberá presentar, ante el órgano competente de su respectiva Administración Pública, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes, pruebas o actividades formativas correspondientes.

Artículo 9. Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable.

1. Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, que podrá ser disfrutada de forma continuada en los días inmediatamente anteriores y/o posteriores a la fecha del matrimonio o de la acreditación de la existencia de la pareja estable **NV**.
2. La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil. La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho.
3. La constitución de matrimonio o pareja estable entre las mismas personas sólo podrá dar derecho a una licencia de las reguladas en este artículo **NV**.

Artículo 10. Licencia retribuida por parto **NV.**

1. Las funcionarias tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de diecisiete semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de



aquéllos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
5. Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 10 bis. *Licencia retribuida por estado de gestación* MV.

Las funcionarias en estado de gestación tendrán derecho a una licencia retribuida desde el primer día de la semana treinta y siete de embarazo hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, la licencia podrá iniciarse el primer día de la semana treinta y cinco de embarazo.

Artículo 10 ter. *Licencia retribuida por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto* MV.

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, en el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Con carácter añadido, mientras el hijo permanezca ingresado, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 11. *Licencia retribuida por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento* MV.

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento temporal o permanente y de guarda con fines de adopción, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
2. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, de un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
4. El cómputo del plazo se contará, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de esta licencia.
5. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista en cada caso en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Asimismo, en tales supuestos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

6. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente previstos en este artículo serán los que así se establezcan en la normativa aplicable que los regule, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
7. Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 12. *Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento.*

1. La licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento establecida en los artículos anteriores podrá disfrutarse a tiempo parcial, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) El disfrute a tiempo parcial de esta licencia requerirá previa petición de los interesados y resolución del órgano competente para su concesión, la cual estará condicionada a la efectividad, en su caso, de su sustitución.
 - b) Este disfrute a tiempo parcial se concederá por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, salvo en el caso del personal docente no universitario cuyo disfrute será, en todo caso, por la mitad de la jornada.
 - c) Con carácter general, deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.
 - d) En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos, el disfrute a tiempo parcial se podrá acumular, en función de las necesidades del servicio, en jornadas completas.
2. El periodo de disfrute a tiempo parcial de esta licencia se fijará en la resolución de su concesión y se extenderá, de forma ininterrumpida, hasta la finalización de la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente para el caso de parto.
3. El derecho al disfrute a tiempo parcial de esta licencia podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de la licencia durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para ella.

4. Durante el periodo de disfrute de la licencia a tiempo parcial, los interesados en ningún caso podrán realizar horas extraordinarias ni cualquier otro servicio fuera de la jornada que deban cumplir en esta modalidad.
5. El disfrute a tiempo parcial de esta licencia será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado de los siguientes derechos:
 - a) Disfrute del permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses, previsto en el artículo 17 de este Decreto Foral.
 - b) Disfrute de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente.

Artículo 13. *Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o de su hijo, podrá concederse licencia retribuida por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.



I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

Artículo 13.bis. Licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave ^{NV}.

1. El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.
2. La licencia se concederá durante la hospitalización y el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor. Si el menor estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por el facultativo de tal entidad.
4. A efectos de la concesión de la licencia retribuida regulada en este artículo, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado del sistema de la Seguridad Social que sirve de base para la concesión de la correspondiente prestación económica.
5. Será requisito para la concesión de la licencia que ambos progenitores trabajen. El personal funcionario únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambos progenitores sean funcionarios sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de esta licencia.
6. En el supuesto de que el personal funcionario tenga más de un hijo menor en el que concurran las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.
7. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el funcionario, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.
8. La licencia retribuida regulada en este artículo se aplicará igualmente en los casos de adopción, de acogimiento de carácter temporal o permanente y de guarda con fines de adopción ^{NV}.
9. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo ^{NV}.
10. La concesión de esta licencia en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos se efectuará previo informe emitido por la Dirección General de Función Pública tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma ^{NV}.

Artículo 13 ter. Licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave ^{NV}.

11. El personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para el cuidado del cónyuge o pareja estable o familiar de primer grado con enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá acumularse la reducción en jornadas laborales consecutivas completas.

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

2. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

CAPÍTULO IV. Licencias no retribuidas por asuntos propios

Artículo 14. *Duración y régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios.*

1. Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años naturales.
2. Las solicitudes de las licencias a que se refiere este artículo deberán ser motivadas y la concesión de las mismas estará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio.
3. Asimismo, podrá concederse la referida licencia al personal funcionario para su asistencia a cursos de formación básicos organizados por la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en procedimientos selectivos de ingreso en la función pública.

Estas licencias no computarán a los efectos del límite temporal establecido en el apartado 1 de este artículo y se concederán por el tiempo imprescindible para la realización del curso de formación básico, previa petición realizada por el interesado con anterioridad a su comienzo.

Artículo 15. *Especificidades del régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.*

La duración de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos podrá ser de hasta cinco meses cada dos años naturales y su concesión se regirá por las siguientes normas:

- a) Las solicitudes deberán ser motivadas.
- b) No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar esta licencia.
- c) Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.
- d) La denegación, en su caso, de esta licencia por parte del órgano competente de su respectivo Departamento u organismo autónomo deberá ser motivada.
- e) El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni, por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado o su disfrute por el solicitante esté previsto de forma obligatoria en fechas posteriores.

CAPÍTULO V. Permisos retribuidos

Artículo 16. *Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija ^{NV}.*

1. Se concederá un permiso retribuido de diecisiete semanas por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de disfrute obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
2. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
4. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana diecisiete de la licencia por parto, si el progenitor que disfruta de esta última licencia hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del artículo 17.5, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las once semanas restantes del permiso del progenitor diferente a la madre biológica.
5. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
6. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
7. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado. En el caso del personal docente no universitario, el disfrute de este permiso a tiempo parcial será, en todo caso, por la mitad de la jornada.

Durante el disfrute parcial de este permiso, se aplicarán, en todo caso, las limitaciones establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 12 de este decreto foral.

8. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 17. Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses ^{NV}.

1. El personal funcionario con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá sustituirse, a su elección, por dos fracciones de $\frac{3}{4}$ de hora o por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada.
2. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
3. El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal funcionario, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor ^{NV}.
4. El permiso de lactancia se disfrutará únicamente a partir de la finalización de la licencia por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende la licencia por parto ^{NV}.
5. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. La duración de esta modalidad de disfrute del permiso se calculará desde la fecha de solicitud de la persona interesada.

En el supuesto de que, una vez disfrutado el permiso de esta forma, el empleado o empleada deje de prestar servicios con anterioridad a que el hijo que haya dado lugar a la concesión del mismo cumpla doce meses de edad, se efectuará la oportuna regularización ^{NV}.

Artículo 18. Permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida ^{NV}.

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. *Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.*

Podrán concederse permisos retribuidos a las funcionarias por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19 bis. *Permiso retribuido para la asistencia a sesiones de información y preparación por adopción o acogimiento ^{NV}.*

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo, en los casos de adopción, acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20. *Permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.*

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

Artículo 21. *Permiso retribuido para la atención de hijos con discapacidad ^{NV}.*

El personal funcionario que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

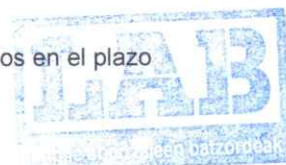
Este permiso se concederá en los mismos términos en los supuestos de adopción o acogimiento tanto temporal, como permanente y en los supuestos de guarda con fines de adopción.

Artículo 22. *Permiso retribuido por el fallecimiento de familiares ^{NV}.*

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días laborables cuando se produzca fuera de la misma.
2. Se concederá un permiso retribuido de tres días laborables por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días laborables cuando se produzca fuera de la misma.
3. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable por el fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, o afinidad, no incluidos en los apartados anteriores, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días laborables cuando se produzca fuera de la misma.
4. El disfrute del permiso se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento, incluido.

Artículo 23. *Permiso retribuido por la enfermedad o ingreso de familiares ^{NV}.*

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días laborables por el ingreso en un centro hospitalario y/u hospitalización en domicilio del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave, con o sin ingreso, cuando el suceso se produzca dentro



Arria Iturrak Kalea, 12-14 Behea
48940 Leizor - Iruñea

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

de la Comunidad Foral de Navarra, y de cinco días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

2. Por las mismas causas que las establecidas en el apartado 1, se concederá un permiso retribuido de tres días laborables cuando afecten a familiares de primer grado de afinidad o a hermanos y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de cuatro días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

El permiso retribuido será de un día laborable cuando se trate de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en los apartados anteriores, si el suceso se produce dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días laborables si se produce fuera de la misma.

3. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable por ingreso en un centro hospitalario y/u hospitalización en domicilio de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, del cónyuge o pareja estable, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de dos días laborables cuando se produzca fuera de la misma.
4. Los días de permiso retribuido correspondientes en cada caso podrán ser disfrutados a lo largo de toda la duración de la enfermedad o ingreso, y en este último caso durante los 15 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.
5. Sólo se podrá conceder este permiso por un mismo familiar si ha transcurrido al menos un mes desde la finalización del disfrute de un permiso retribuido por hospitalización o enfermedad del mismo sujeto causante. En el caso de ingresos hospitalarios, si transcurrido un mes desde la finalización del permiso correspondiente continuase el citado ingreso, podrá concederse un nuevo permiso.
6. La estancia en observación en urgencias se considerará ingreso hospitalario.

Artículo 24. *Permiso retribuido para facilitar la reincorporación al servicio tras someterse a determinados tratamientos médicos* **NV.**

1. El personal funcionario que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar una adaptación progresiva de hasta un 25 por ciento de su jornada de trabajo ordinaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
2. La adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica, pudiendo ampliarse en un mes más si persisten los efectos derivados de tales tratamientos médicos.
3. Excepcionalmente, podrá concederse esta adaptación de jornada en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad con base en informe facultativo que aconseje este tipo de adaptación, debiendo analizarse en este caso las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Artículo 25. *Especificidades en el cómputo de los permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares* **NV.**

En todos los supuestos de permisos retribuidos por la enfermedad o el fallecimiento de familiares establecidos en los artículos anteriores, en el caso en que el empleado haya trabajado en todo o en parte el día en que comienza el cómputo del permiso, el período trabajado se disfrutará a continuación de la finalización del permiso.

Artículo 25.bis. *Especificidades en el cómputo de los permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares* **NV.**

En todos los supuestos de permisos retribuidos por la enfermedad o el fallecimiento de familiares establecidos en los artículos anteriores, en el caso en que el empleado haya trabajado en todo o en parte el día en que comienza el cómputo del permiso, el período trabajado se disfrutará a continuación de la finalización del permiso.

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

Artículo 26. *Permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de familiares.*

1. Se concederá un permiso retribuido de dos días naturales en los casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos y de los padres.
2. A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.
3. Este permiso se concederá igualmente en los casos en que, por circunstancias derivadas del procedimiento quirúrgico, el paciente deba permanecer ingresado, salvo que le corresponda un permiso de mayor duración de conformidad con lo dispuesto en los artículos anteriores **NV**.
4. El disfrute del permiso comprenderá el día de la asistencia quirúrgica y el día natural siguiente, salvo en los casos en que dicha actuación esté programada una vez finalizada la jornada laboral del empleado, en cuyo caso el permiso se podrá disfrutar en los dos días naturales siguientes **NV**.

Artículo 26 bis. *Permiso retribuido por procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento* **NV**.

Se concederá un permiso retribuido de un día natural, que será el que coincida con aquél en que se realiza la prueba, en aquellos procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, siempre que dicha necesidad se dicte por informe facultativo.

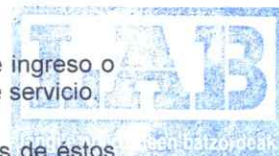
Artículo 27. *Permiso retribuido por traslado de domicilio.*

Se concederá un permiso retribuido de un día natural por traslado de domicilio.

Artículo 28. *Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral* **NV**.

Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Comparecencia por citaciones de órganos judiciales, comisarías u otros organismos oficiales.
- b) Necesidad de abandonar el centro de trabajo para recoger a hijos o hijas, o personas mayores con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente.
- c) Participación en procesos electorales y ejercicio del derecho de sufragio en los términos recogidos en la legislación vigente.
- d) Asistencia a reuniones de tutoría convocadas por el centro escolar al que pertenezca el hijo o hija del personal funcionario.
- e) Asistencia a las sesiones o reuniones como miembro de un tribunal de selección constituido en la Administración en la que el personal funcionario preste servicio.
- f) Asistencia a los actos de elección de destino o vacante derivados de procesos de ingreso o provisión convocados por la Administración en la que el personal funcionario preste servicio.
- g) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos de la corporación o entidad local, Mancomunidad o Patronato, así como a las reuniones de trabajo a las que se haya sido expresamente convocado por parte de otra Administración Pública, cuando deriven estrictamente de su condición de cargo electo de concejal, parlamentario, diputado o senador.



I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

- h) Examen o renovación del permiso de conducción cuando se exija este requisito para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- i) Acompañamiento a hijos o hijas menores de edad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios.
- j) Acompañamiento al cónyuge o pareja estable y ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como a familiares con discapacidad legalmente reconocida hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios.
- k) Cualquier otra obligación cuyo incumplimiento genere responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

Artículo 28 bis. Permiso retribuido para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos NV.

El personal funcionario, previa justificación, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos.

Artículo 28 ter. Permiso retribuido para presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas NV.

Se concederá al personal funcionario permiso retribuido, por el tiempo indispensable para acudir a presentar la declaración personal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29. Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones.

El personal funcionario que se presente como candidatos a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales, podrá ser dispensado de la prestación del servicio en su puesto de trabajo respectivo durante el periodo de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido.

Artículo 29 bis. Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones sindicales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos NV.

Prevía solicitud por la representación de cada candidatura, se concederá permiso de inasistencia al trabajo a los miembros de las candidaturas proclamadas, durante los diez días naturales anteriores al de la votación, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Candidaturas presentadas en unidades electorales con menos de 250 electores: un miembro por candidatura.
- b) Candidaturas presentadas en unidades electorales entre 250 electores y 4.000 electores: dos miembros por candidatura.
- c) Candidaturas presentadas en unidades electorales con más de 4.000 electores: tres miembros por candidatura.

Artículo 30. Permiso retribuido por asuntos particulares NV.

1. El personal funcionario tendrá derecho a tres días laborables de permiso retribuido por año, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares no incluidos en los artículos anteriores. El período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo NV.

I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN

2. A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de los días de permiso correspondientes en función de la duración de la jornada diaria que tengan establecida en cada caso.
3. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido recogido en este artículo podrá disfrutarse por horas.

Artículo 31. *Justificación de los permisos retribuidos.*

Los solicitantes de los permisos retribuidos regulados en los artículos 16 a 29 del presente Reglamento deberán aportar al órgano competente de su Administración Pública respectiva la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para la concesión de los mismos.

Disposición Adicional Única. *Modificaciones en la duración del permiso retribuido por paternidad ^{NV}.*

Serán de aplicación directa a los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra las modificaciones que sobre la duración del permiso retribuido por paternidad puedan establecerse con carácter general para el personal funcionario de las Administraciones Públicas.

Disposición Adicional Segunda. *Aplicación a los tutores legales ^{NV}.*

Los permisos y licencias previstos en el presente Reglamento referidos a los hijos o hijas, resultarán de aplicación en los mismos términos al personal funcionario respecto de las personas sobre las que tengan reconocida la condición de tutor legal.

Disposición Adicional Tercera. *Neutralidad de género ^{NV}.*

La terminología contenida en el presente Reglamento referida a los funcionarios o empleados se entenderá realizada al personal funcionario al objeto de dotar de neutralidad de género a la redacción del texto en su conjunto.



ANEXO II – TABLA SALARIAL

TABLAS I CONVENIO FUNDACIÓN GIZAIN				
RETRIBUCIONES	GRUPO	2021	2022	2023
SALARIO BASE (BRUTO ANUAL)	G1	30.544,55€	30.544,55€	30.544,55€
	G2	21.910,05€	21.910,05€	21.910,05€
	G3	19.733,01€	19.733,01€	19.733,01€
	G4	17.333,76€	17.333,76€	17.333,76€
COMP. PUESTO DE TRABAJO	G1	2.138,11€	3.206,17€	4.274,35€
	G2	1.533,70€	3.693,54€	5.823,53€
	G3	1.384,11€	1.941,43€	2.997,94€
	G4	1.578,24€	2.594,12€	3.650,63€
SALARIO BASE (BRUTO ANUAL + COMP PUESTO DE TRABAJO)	G1	32.682,66€	33.750,72€	34.818,90€
	G2	23.443,75€	25.603,59€	27.763,28€
	G3	21.157,12€	21.714,44€	22.770,95€
	G4	18.912,00€	19.927,88€	20.984,39€
COMP. ANTIGÜEDAD (trienios desde 01-04-19)		52€	52€	52€
COMP PERSONAL (quinquenio hasta 01-04-19)		52€ (50%)	52€	52€
COMP. ESPECTATIVA		12%	12%	12%
COMP. NOCTURNIDAD		25%	25%	25%
COMP. TURNICIDAD		1.800€	2.000€	2.024,75€
PLUS SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		5€	6,5€	6,5€
FESTIVOS ESPECIALES		10€	13€	13€
COMP. COORDINACIÓN		3.000€	3.120€	3.244,80€
COMP. DIRECCIÓN CENTROS		Integrado en salario	Integrado en salario	Integrado en salario

G1	2.138,11€	3.206,17€	4.274,35€
----	-----------	-----------	-----------



Arga Ibaia kalea, 12-14 Behea
Tel.: 948 22 11 80
31014 - Iruñea