

## 1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### ***RESOLUCIÓN 180C/2024, de 30 de octubre, del Director General de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Aspace Navarra para el Empleo.***

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por Fundación Aspace Navarra para el Empleo (código número: 31102272012024), con entrada en este Registro con fecha 23 de julio de 2024, suscrito con fecha 17 de julio de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

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

#### RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por Fundación Aspace Navarra para el Empleo (código número: 31102272012024).

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

Tercero.—Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 30 de octubre de 2024.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

## VIII CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE FUNDACIÓN ASPACE NAVARRA PARA EL EMPLEO (FANE)

### TÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre Fundación Aspace Navarra para el Empleo y las personas trabajadoras incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios en la Fundación Aspace Navarra para el Empleo, que incluye el centro ocupacional (UXANE y ASPACE PRESS) y el Centro Especial de Empleo (CEE).

#### Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1/1/2024 y mantendrá su vigencia hasta el 31/12/2025.

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

A los efectos previstos en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

#### Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras fijas, eventuales, interinas con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de desarrollo, y muy especialmente en el RD 1368/1985 de 17 de julio, modificado por el RD 427/1999 por el que se regula la relación especial de las personas minusválidas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo. Quedan excluidas de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social, prácticas formativas, servicios religiosos o aquellas que estén en las plantillas de las empresas o entidades con las que el Centro Especial de Empleo de FANE tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

### TÍTULO II.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 5. Clasificación del personal.

El personal se clasificará, en relación a la función que desempeña, en algunos de los siguientes grupos, categorías y niveles profesionales:

##### Grupo 1.-Personal Técnico de Nivel Superior.

- 1.1. Director-a Técnico.
- 1.2. Director-a de Unidad Operativa, Proceso de Apoyo, Responsable de Área.
- 1.3. Jefe-a de Fabricación.
- 1.4. Terapeuta.

##### Grupo 2.-Personal Técnico de Nivel Medio.

- 2.1. Encargado-a de Sección.
- 2.2. Técnico-a Medio.
- 2.3. Oficial Administrativo.
- 2.4. Responsable de Sección.
- 2.5. Chófer 1.<sup>a</sup>
- 2.6. Cocinero-a.

Grupo 3.–Personal de Producción y servicios.

- 3.1. Socorrista.
- 3.2. Oficial de 1.<sup>a</sup>
- 3.3. Oficial de 2.<sup>a</sup>
- 3.4. Oficial de 3.<sup>a</sup>
- 3.5. Especialista de 1.<sup>a</sup>
- 3.6. Especialista.

La clasificación en los grupos profesionales, que se describen en este artículo, así como los niveles profesionales definidos en cada uno de ellos, es meramente enunciativa, sin que ello suponga obligación de tener provistos todos ellos. Se podrá en su caso, crear nuevos niveles o grupos profesionales con asignación determinada de funciones siempre que los mismos no se identifiquen con los actualmente previstos.

Esta clasificación en grupos profesionales, se ha realizado por interpretación, aplicación y conjunta ponderación de factores de valoración tales como conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, así como de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Los grupos profesionales dentro de los que se clasifica el personal de la Empresa son los siguientes:

Artículo 6. Definición y funciones de los distintos grupos.

*Grupo 1.–Personal Técnico de Nivel Superior.*

Es la persona que estando en posesión del Título Universitario, Escuela Técnica de igual grado o demostrada experiencia y formación técnica, realiza en la entidad funciones propias de la responsabilidad para el que fue contratado, asumiendo la responsabilidad de su área correspondiente.

1.1. Director-a Técnico: es la persona máxima responsable del área de producción y prestación de servicios de la FANE.

–Coordinará a los-as Directores-as de las Unidades de Operativas.

–Realizará funciones de Dirección Técnica y supervisión de los procesos.

–Planificará la producción y prestación de servicio de todas las actividades de la FANE.

–Realizará tareas de alta complejidad y elevado nivel de autonomía e iniciativa tales como: Aseguramiento de la calidad y los sistemas, Prevención de riesgos y salud laboral, Gestión del personal, Gestión comercial, Control y seguimiento del presupuesto anual de las Unidades Operativas, colaborando con las direcciones de los procesos de apoyo y la dirección de la FANE.

–Participará en el Equipo de Dirección de FANE. Y representará a la misma cuando así se le solicite.

–Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

1.2. Director-a de Unidad Operativa, Proceso de Apoyo y Responsables de Área: es la persona máxima responsable de la Unidad Operativa, Proceso de Apoyo o Área asignada.

–Coordinará a los encargados-as y responsables de su Unidad, Proceso o Área.

–Realizará funciones de máxima responsabilidad y supervisión de los procesos asignados a su Unidad, Proceso o Área.

–Planificará la producción y prestación de servicio de todas las actividades de su Unidad, Proceso o Área.

–Realizará tareas de responsabilidad y elevado nivel de autonomía e iniciativa de su Unidad, Proceso o Área tales como: Aseguramiento de la calidad y los sistemas, Prevención de riesgos y salud laboral, Gestión del personal, Gestión comercial, Control y seguimiento del presupuesto anual de las Unidades Operativas, Proceso o Área, colaborando con las direcciones de los procesos de apoyo, otras Unidades Operativas, Áreas, la dirección técnica del CEE y la dirección de FANE.

–Los Directores-as de los Procesos de Apoyo y Unidad Operativa participarán en el Equipo de Dirección y representarán a la misma cuando así se les solicite.

Los Directores-as de los Procesos de apoyo participarán en el Comité de Dirección de la FANE.

–Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

1.3. Jefe-a de Fabricación: Es el responsable directo sobre el personal de fabricación (producción, mantenimiento, servicios auxiliares, etc), incluidos encargados y otros mandos de su centro o servicio. Así como la responsabilidad del reparto de trabajo, la disciplina, la seguridad de las personas, el respeto al medio ambiente y la relación directa con proveedores y clientes en su área y nivel de responsabilidad.

–Tiene a su cargo la planificación, y el control de la producción y la dirección del taller.

–Deberá también controlar las cargas de trabajo, estudios de producción y mejora, rendimientos, etc.

–Colaborará con la Dirección de su Unidad Operativa en la consecución de los objetivos y coordinación con otros centros o servicios del CEE.

–Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

1.4. Terapeuta: Es la persona que estando en posesión del título oficial para ejercer sus funciones ejecuta tratamiento de rehabilitación y prevención de las alteraciones esqueléticas a través de medios físicos no cruentos (en el caso del fisioterapeuta). En el caso del pedagogo-a realizará funciones de formación permanente o rehabilitadoras dentro de su área.

–Coordinará sus actividades con la director-a del proceso de Apoyo PASYP.

–Establecerá los programas y las terapias a realizar.

–Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

#### *Grupo 2.–Personal Técnico de Nivel Medio.*

2.1. Encargado de Sección: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las ordenes del Director-a de la Unidad Operativa, Director-a de Proceso de Apoyo o Jefe de Fabricación tiene como funciones básicas las siguientes:

–Dirigir y asignar los trabajos al personal de su sección de producción, brigada móvil, enclave, centro de trabajo o servicio auxiliar.

–El reparto de trabajo, la disciplina, la seguridad de las personas, el respeto al medio ambiente y la relación directa con proveedores y clientes de su sección, centro, brigada móvil, enclave o servicio auxiliar, bajo la supervisión del Director-a de la Unidad Operativa, Director-a de Proceso de Apoyo o Jefe de Fabricación.

–Asumir la responsabilidad del área asignada cuando el Director-a del Proceso Operativo, el Director-a de su Unidad Operativa o el Jefe de fabricación esté ausente.

–Garantizar la producción o la prestación del servicio según los requerimientos del cliente en calidad, servicio y/o cantidad.

–Trabajar activamente en la mejora continua de su responsabilidad y proponer acciones formativas, de mejora de la producción o prestación del servicio y organizativas.

–Apoyar al personal a su cargo para la obtención de los mejores resultados y detectar y orientar las necesidades y problemas de las personas a su cargo.

–Mantener en perfecto estado de uso la maquinaria, las instalaciones, los materiales y otros elementos de su responsabilidad.

–Controlar el estado de las herramientas, útiles, accesorios y otros elementos necesarios para desarrollar el trabajo las personas a su cargo.

–Colaborar con el Director-a de la Unidad Operativa, Director-a de Proceso de Apoyo o Jefe de Fabricación, para alcanzar los objetivos de su sección, centro, brigada móvil, enclave o servicio auxiliar.

–Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

2.2. Técnico Medio: Pertenecen a esta categoría las personas trabajadoras que con la cualificación técnica específica desarrollan funciones técnicas en un servicio o área determinada, reportando al responsable de la misma.

2.3. Oficial Administrativo: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las órdenes del Director-a del Proceso de Apoyo, organiza y ejecuta la tramitación administrativa: facturación, albaranes, contabilidad, informes, seguimiento de compras y otras tareas del área económico-financiera.

–Asimismo, realiza gestiones de su responsabilidad dentro y fuera del CEE.

–Colabora con el P.A. personal, atiende el teléfono y las visitas, lleva registro de la asistencia de las personas trabajadoras, y realiza labores auxiliares para los directores de las U.O., P.A. y la Dirección técnica.

–Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

2.4. Responsable de Sección: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las órdenes del Director-a de la Unidad Operativa, Director-a Técnico-a, encargado de sección y/o Director Proceso de Apoyo tiene como funciones básicas las siguientes:

–Coordinarse desde su sección (mantenimiento, informática y calidad) con los centros, brigadas móviles, enclaves o servicios auxiliares que requieran sus servicios.

–Colaborar con los encargados en el desempeño de sus funciones y sustituir a los mismos durante sus ausencias.

–Trabajar activamente en la mejora de las actividades de su responsabilidad y proponer mejoras, acciones formativas y de organización.

–Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

2.5. Chofer de 1.<sup>a</sup>: Es la persona provista del carnet de conducir C1 correspondiente a vehículos de más de 3.500 kg, al que se encomienda la conducción, la carga y descarga y el mantenimiento para su normal funcionamiento y la limpieza de los vehículos del CEE.

–Se le podrán encomendar gestiones en los diversos centros y servicios, tanto propios como ajenos.

–Será responsable del control y la seguridad de las cargas transportadas.

–Velará por el uso de las medidas de seguridad, tanto cuando transporte mercancías y mucho más cuando traslada a personas.

–Cumplirá con toda la normativa recogida en el reglamento de tráfico referente a su responsabilidad y funciones.

–Y Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

2.6. Cocinero-a: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las ordenes de la gobernanta, tiene como funciones básicas las siguientes:

–Se encargarán de la preparación de los menús.

–Se asegurarán del buen estado de conservación, limpieza y mantenimiento de todos los elementos a su cargo: cámaras frigoríficas y congelador, horno, extractor, freidoras, fuegos, baldas y encimeras, almacenes y vestuarios y todo el recinto de la cocina y demás enseres.

–Prepararán los pedidos a los diferentes proveedores de cocina.

–Harán la limpieza diaria y general de todos los utensilios, enseres y espacios de la cocina y comedor.

–Retirarán los desperdicios y basuras diariamente que se origine en el comedor y cocina a los contenedores, separando lo orgánico de lo inorgánico para su tratamiento por los servicios de recogida de basura.

–Serán las encargadas de servir la comida a los clientes.

–Conjuntamente con la persona responsable elaborarán los diferentes menús para cubrir así las necesidades de las personas que en ese momento se encuentren alojadas. (Dietas especiales como celiacos, vegetarianos, dietas para deportistas, niños...).

–Cuando el servicio de cocina permanezca cerrado, colaborarán con sus compañeros en las tareas encomendadas.

–Cumplirán con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

### *Grupo 3.–Personal de Producción y servicios.*

3.1. Socorrista: Es la persona que con la menos la titulación de socorrista de piscina, tiene como funciones básicas las siguientes:

–Vigilar la piscina y realizar, en caso necesario, acciones asistenciales enfocadas a mantener un soporte vital básico, fundamentalmente, con medios improvisados.

–Realizar el mantenimiento de la piscina: control pH, revisión maquinaria, barredora fondos, playa piscina y cualquiera otra instalación bajo su responsabilidad.

–Mantener en perfecto estado de uso los vestuarios, baños, duchas botiquín y cualquier otra dependencia de su responsabilidad.

–Colaborar con el personal de su sección o servicio cuando sea necesario y no realice las funciones antes señaladas.

–Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que correspondan por su cargo y responsabilidad.

3.2. Oficial de 1.<sup>a</sup>: Es la persona que con conocimientos suficientes y asumiendo responsabilidades sobre actividades concretas y bajo la supervisión de encargado-a realiza funciones de ejecución autónoma con iniciativa y un alto grado de acabado y perfección.

3.3. Oficial de 2.<sup>a</sup>: Es la persona que con conocimientos suficientes y bajo la supervisión de encargado-a, puede realizar fases de su trabajo con plena autonomía.

3.4. Oficial de 3.<sup>a</sup>: Es la persona que con conocimientos suficientes y bajo la supervisión directa de una persona con mayor categoría, puede realizar fases de su trabajo con autonomía.

3.5. Especialista de 1.<sup>a</sup>: Es la persona que realiza trabajos que se ejecutan con un alto grado de dependencia y con instrucciones muy específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, la formación necesaria es muy básica y necesita un breve tiempo de adaptación, tiene polivalencia de puestos de trabajo en su categoría.

3.6. Especialista: Es la persona que realiza trabajos que se ejecutan con un alto grado de dependencia y con instrucciones muy específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y necesita un breve tiempo de adaptación.

Todas estas personas del grupo 3, cumplirán con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de gestión del CEE y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Las funciones y cometidos asignadas en este artículo a cada una de las categorías profesionales en el descritas, son meramente enunciativas, motivo por el cual, todas las personas trabajadoras están obligados a ejecutar cualesquiera otros trabajos y tareas que, aun no especificados expresamente, pero dentro de los cometidos generales de su competencia y categoría, les encomienden sus superiores.

### Artículo 7. Promoción profesional

Las plazas vacantes existentes en la FANE, podrán a criterio de la Dirección, proveerse o amortizarse si así se estimara necesario en atención al nivel de actividad, desarrollo tecnológico, cambios de actividad u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

En caso de provisión y con carácter general, la FANE publicará en los tablones de anuncios de cada uno de los centros de trabajo, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, categoría,

perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

La selección del candidato se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como a pruebas que se establezcan por la FANE, valorándose en cualquier caso la experiencia en la FANE.

Con el fin de potenciar la promoción profesional del personal en plantilla, se establece que en aquellos procesos de cobertura de vacantes en los que concurren conjuntamente candidatos de fuera de la FANE y personal de plantilla, estos últimos, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia sobre los primeros.

No obstante, los puestos cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza y responsabilidad, en cualquier nivel de estructura de la FANE, se cubrirá mediante sistema de libre asignación o, a criterio de la dirección, mediante nueva contratación.

Durante la vigencia del presente convenio, se potenciará la promoción del personal dentro de la FANE y la integración en el mercado ordinario de trabajo, mediante el programa de "Empleo con Apoyo" de nuestra Fundación.

### TÍTULO III.-INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA

#### Artículo 8. Contratos.

Todos los contratos para las personas con certificado discapacidad o asimilados se formalizarán por escrito, y se concertarán al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

En lo concerniente a la duración y modalidades de los contratos se estará a lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del citado R.D. 1368/1985 en su relación dada por el R.D. 427/1999.

Para el resto del personal se aplicará la regulación recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. E.T.T.

La dirección, con carácter general, se compromete a no hacer uso de las empresas de trabajo temporal. En consecuencia, tan solo en supuestos excepcionales, y contando para ello con la conformidad de la mayoría del Comité de Empresa, se podrán formalizar contratos de puesta a disposición con ETT.

#### Artículo 10. Periodo de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba siempre que así conste por escrito. Este periodo de prueba podrá ser de duración variable en atención a los puestos de trabajo a cubrir y demás circunstancias concurrentes, sin que en ningún caso su duración pueda exceder de los cuatro meses.

#### Artículo 11. Cese voluntario.

La persona trabajadora que quiera cesar en la FANE, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una reducción en su liquidación final y finiquito por valor del importe correspondiente a los salarios de los días que haya dejado de preavisar.

Si la FANE recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado, en el momento de finalizar la relación laboral, a poner a disposición de la persona trabajadora la liquidación final y finiquito que pudiera corresponderle. El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho de la persona trabajadora a percibir una indemnización calculada a razón de dos días de salario por cada uno de los días de retraso en la puesta a disposición, con un límite máximo de 15 días de indemnización.

### TÍTULO IV.-SALUD LABORAL

#### Artículo 12. Seguridad y salud en el trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, y en especial, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

### Artículo 13. Ropa de trabajo y prendas de protección.

Se proveerá a las personas trabajadoras de calzado de seguridad o cualquier otro equipamiento de protección que resulte necesario cuando así se determine legalmente. Las personas trabajadoras que reciban estos equipamientos de seguridad, estarán obligadas a utilizarlos y a mantenerlos en perfecto estado de uso.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, todas estas prendas y equipos serán repuestos con la frecuencia que resulte aconsejable en atención a su deterioro por un uso razonable de las mismas. A este respecto se establece expresamente que la dirección o quien delegue podrá requerir la entrega de las prendas y equipos usados antes de entregar los nuevos, tanto en las entregas anuales, como en las reposiciones y cuando cese la relación laboral de la persona trabajadora con la FANE.

Se facilitará a todas las personas trabajadoras de la plantilla ropa de verano y ropa de invierno. Esta ropa se adecuará a las necesidades del servicio y deberá respetar los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, tales como fechas y frecuencia de la reposición, tipo y características de la ropa, etc. serán resueltas tras deliberación conjunta entre el Comité de empresa y la Dirección de la FANE.

## TÍTULO V.—JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en cómputo anual será, para cada persona trabajadora, de 1.593 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.

En el caso del Albergue Juvenil “Valle de Baztán”, el tiempo de descanso de 15 minutos, estará incluido dentro de la jornada laboral efectiva, tanto en el turno de mañana (de 8:00 a 15:30 horas) y el turno de tarde (15:30 a 23:00 horas).

Las partes acuerdan, de conformidad con lo regulado en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, que la jornada diaria de los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche en el albergue Jesús y María de Pamplona será de 10 horas.

Así mismo se considera jornada de trabajo, el tiempo utilizado para la rehabilitación en el servicio de fisioterapia realizados en el centro de trabajo.

### Artículo 15. Jornada irregular.

Ambas partes acuerdan dejar sin efecto lo contemplado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular en un 0%, lo que constituye pacto en contrario.

### Artículo 16. Descansos.

Se establece, tanto para el personal a jornada continua como partida un descanso durante la misma de 15 minutos para el bocadillo. Este descanso de 15 minutos no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, salvo en el supuesto único del Albergue Juvenil “Valle de Baztán” donde excepcionalmente tendrá la consideración de jornada laboral efectiva.

En los centros en los que por motivos de índole organizativo o de producción, sea conveniente se podrá ampliar los periodos de descanso y su duración.

Así mismo la Dirección determinará los horarios concretos en que, los diferentes centros y servicios, podrán disfrutar de estos descansos, pudiendo variarse éstos en atención a razones organizativas o de producción que así lo aconsejen.

Por lo que respecta a los descansos entre jornadas y semanal se estará a lo dispuesto en los horarios y calendarios elaborados por la dirección que habrán de respetar, en todo caso, las duraciones mínimas previstas por la ley en cada caso.

### Artículo 17. Calendario laboral.

Anualmente, y en función de los requerimientos de los clientes, la FANE elaborará el calendario laboral en el que figurarán los diferentes sistemas de turnos, horarios y días laborales de las diversas

secciones, servicios y centros en que está estructurada la FANE, así como el calendario individual de cada trabajador, con sus turnos y horarios específicos. Previamente a la confección del calendario anual, la Dirección del centro realizará una consulta con la Representación Legal de los Trabajadores.

Este calendario laboral se confeccionará partiendo de una cifra de 1.593 de horas de trabajo real.

El calendario laboral de cada uno de los centros deberá estar establecido para el 15 de diciembre del año anterior, fecha en que se entregará al personal y se expondrá en los tablones de anuncios.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, equivalente a 22 días laborables.

Estas vacaciones anuales, que habrán de disfrutarse dentro del año natural en curso, no podrán compensarse en metálico, salvo en los supuestos de extinción de la relación laboral o excelencia.

El personal contratado dentro del año natural disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al salario real vigente que viniera percibiendo la persona trabajadora en el momento de su disfrute.

Las concretas fechas de inicio de los diferentes turnos de vacaciones se fijarán anualmente, en el primer trimestre del año, mediante acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa y atendiendo a los requisitos de servicio planteados por los clientes. En cualquier caso, la concreción de vacaciones, así como los ajustes que sobre las mismas deban de efectuarse, se comunicarán con un período de preaviso de dos meses.

Así, tan pronto se vayan conociendo los requerimientos del servicio en los diferentes centros o servicios, la Dirección y el Comité de empresa, en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación, irán fijando para cada dependencia, sección, brigada o centro las fechas concretas de disfrute del período vacacional. Si este señalamiento de fechas posibilitara la elección entre varias opciones o fechas, se comunicará esta circunstancia a las personas trabajadoras afectadas a la mayor brevedad, de forma que estos-as puedan elegir entre los diferentes turnos previstos o fechas disponibles. En estos casos, una vez se efectúe por la persona trabajadora esa elección, las fechas señaladas no podrán variarse salvo por acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la dirección.

Dado que la finalidad que pretende en estos últimos casos es compatibilizar el que en algunos centros, brigadas o servicios se disfruten las vacaciones, pero manteniendo un determinado nivel de presencia y servicio al cliente, se faculta expresamente a la Comisión Mixta de Interpretación a adoptar, los niveles mínimos de presencia a garantizar, criterios de preferencia en la elección y métodos de señalamiento, que, en cada caso, parezcan más idóneos para la consecución de ese fin. Estos niveles de presencia y criterios de preferencia en la elección se comunicarán a las personas trabajadoras afectadas para que puedan formular sus elecciones personales de fechas sujetándose a los mismos.

Adicionalmente se establece un incremento de vacaciones en función de la antigüedad consistente en el disfrute de un día de "vacaciones adicionales" a disfrutar por todas las personas trabajadoras con 18 años de antigüedad en la FANE.

Para el disfrute de este día de "vacación adicional" será necesario que la persona trabajadora comunique, con la mayor antelación posible, la fecha en la que pretende hacer uso del mismo, y que, asimismo, este señalamiento le sea aceptado por el responsable de su sección.

La no aceptación del señalamiento impedirá el disfrute en la fecha solicitada, pero solo podrá fundamentarse en causas objetivas y acreditables tales como la coincidencia con otras solicitudes para ese día, la concurrencia con ausencias por bajas, permisos u otras vacaciones, y en general cualesquiera otras de índole organizativa o de producción.

En este mismo sentido, se faculta a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, para que, a la vista de los supuestos concretos que se vayan suscitando, adopte cuantos acuerdos estime convenientes en esta materia, tales como la fijación de porcentajes mínimos de presencia por secciones y/o puestos, criterios de preferencia ante la concurrencia de solicitudes, preavisos, etc.

#### Artículo 19. I.T. en vacaciones.

En aquellos supuestos, en los que una persona trabajadora se halle en situación de I.T. durante una parte o todo su periodo de vacaciones, éste, una vez reincorporado al trabajo tendrá derecho al disfrute de un número de días de vacaciones igual al tiempo de las mismas que haya coincidido con la baja, aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La fijación definitiva de las nuevas fechas de disfrute, se determinará por acuerdo entre el afectado y la dirección.

#### Artículo 20. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso con la mayor antelación posible y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario real vigente, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se indica:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por el nacimiento de un hijo-a: 4 días.
- c) Por fallecimiento.

–Cónyuge: 6 días.

–Hijos-as: 6 días.

–Padres- madres: 3 días.

–Hermanos-as: 3 días.

–Abuelos-as y nietos-as: 2 días.

–Parientes por afinidad hasta segundo grado: 2 días.

d) Por accidente o enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:

–Cónyuge: 5 días.

–Hijos-as: 5 días.

–Padres- madres: 5 días.

–Hermanos-as, abuelos-as y nietos-as: 5 días.

–Parientes por afinidad hasta segundo grado: 5 días.

–Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

A los efectos de disfrute de licencias por este supuesto d), se entenderá como único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Así mismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia, podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá la persona trabajadora tener derecho a más días laborales de licencia de los que hubiera correspondido de tomar el permiso a partir del hecho causante.

Cuando por los motivos (c, d) la persona trabajadora deba efectuar un desplazamiento que supere los 60 km, se ampliará esta licencia en 1 día y en 2 días en caso de que se deba efectuar un desplazamiento a una provincia no limítrofe con Navarra.

e) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el derivado de matrimonio): 1 día.

f) Por matrimonio de padres, madres, hijos-as o hermanos-as: 1 día.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad social, tanto del médico de cabecera como de especialistas, así como para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional,

cuando no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando estas ausencias no excedan de diez días en un semestre.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto al médico de cabecera como a especialistas, de hijos menores y padres dependientes, cuando no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando estas ausencias no excedan de diez días en un semestre.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta facultativa, tanto al médico de cabecera como a especialistas, de familiares de primer grado aquejados de una enfermedad grave, cuando no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando estas ausencias no excedan de 10 días en un semestre. Se entienden por enfermedades graves las que se recogen en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, siempre y cuando sean debidamente acreditadas por el médico especialista.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

k) Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados, oficiales o reconocidos por el M.E.C. y/o Gobierno de Navarra para la obtención de un título académico o que concurran a oposición para ingresar en un puesto de trabajo, por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Por asuntos propios: El personal con una antigüedad mínima en la empresa de 4 meses, podrá disfrutar de 3 días de asuntos propios al cabo del año en las condiciones establecidas a continuación.

El disfrute de los días de asuntos propios se determinará por la persona trabajadora debiendo disfrutar un día en cada cuatrimestre del año. Estos días por asuntos propios podrán disfrutarse por medias jornadas, siempre y cuando se respete el computo de disfrute de un día por cuatrimestre.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, habrá de garantizarse en todo momento una asistencia mínima de un 85% de la plantilla por turno en cada una de las secciones y centros de la FANE. En caso de no alcanzarse dicho porcentaje, será facultad de la Dirección denegar el disfrute del permiso.

El anuncio del disfrute de los días por asuntos propios se efectuará con un mínimo de 5 días de antelación, salvo causa de fuerza mayor.

Pese a establecerse con carácter general que deberá disfrutarse un día en cada cuatrimestre del año, podrán disfrutarse estos días de otro modo siempre y cuando se alcance un acuerdo con la Dirección.

Las licencias señaladas entre los epígrafes "b)" y "f)", ambos inclusive, se considerarán por días laborables y, salvo la puntualización hecha para las hospitalizaciones del epígrafe "d)", se disfrutarán a partir del hecho causante.

Las referencias que se hacen respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja de hecho con la persona trabajadora y acrediten tal situación por medio de una certificación de encontrarse inscrito en el registro de parejas estables de Navarra.

#### Artículo 21. Permisos no retribuidos.

Todo el personal con un año de antigüedad en la empresa, y que así lo solicite con al menos 15 días de antelación, podrá disfrutar de hasta dos periodos de permiso sin sueldo anuales en periodos mínimos de quince días, siempre que el total no supere los tres meses. Su concesión estará condicionada a la autorización previa y escrita por parte de la empresa en los periodos vacacionales de cada centro. Fuera de estos periodos o circunstancias, la autorización operará de forma automática, siempre y cuando se cumplan el nivel mínimo de presencia establecido para cada Centro. Su concesión no afectará en ninguno de los casos a las vacaciones de los trabajadores. Serán tramitados como excedencias a todos los efectos legales, excepto en lo referente al reingreso en la empresa, que se efectuara de forma automática a la finalización del permiso.

## Artículo 22. Excedencias.

### 22.1. Excedencia Voluntaria por Asuntos propios.

Toda persona trabajadora con al menos una antigüedad en la FANE de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de entre un mínimo de tres meses hasta un año con reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este periodo de reserva de puesto de trabajo, y sin reincorporarse a la FANE, podrá solicitar una prórroga por un año sin reserva de plaza, pero manteniendo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que en ese momento pudieran existir en la FANE, siempre que por ejercer este derecho la FANE no deje de percibir las subvenciones a que tendría derecho como Centro Especial de Empleo por la discapacidad de la persona trabajadora, en cuyo caso, la persona trabajadora se incorporará cuando cese esta situación.

La solicitud de excedencia, así como la de reincorporación posterior, deberá realizarse por escrito con al menos 15 días de antelación.

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

### 22.2. Excedencia Voluntaria por Inserción laboral.

Con el fin de fomentar la inserción profesional de las personas con discapacidad de la FANE, se establece que toda persona trabajadora con discapacidad que acredite pasar a prestar servicios retribuidos en una empresa ordinaria (no CEE), tendrá derecho a que, por esta causa, se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo de hasta cinco años, con reserva de puesto de trabajo, siempre que por ejercer este derecho la FANE no deje de percibir las subvenciones a que tendría derecho como Centro Especial de Empleo por la discapacidad de la persona trabajadora, en cuyo caso, la persona trabajadora se incorporará cuando cese esta situación.

### 22.3. Excedencia por cuidado de hijos-as y familiares de primer grado.

Toda persona trabajadora, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por cuidado de hijos-as de duración no superior a tres años con reserva de puesto de trabajo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa y hasta el 31 de diciembre del año en el que el menor cumple los 12 años de edad. El periodo de duración de la excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Del mismo modo se establece que todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo para atender el cuidado de un familiar de primer grado debidamente acreditado y dependiente, por el tiempo que dure dicha situación y con un tope máximo de tres años.

Para el resto de supuestos referidos al cuidado de familiares no previstos en el apartado anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos 22.2 y 22.3 la persona trabajadora deberá acreditar dichas situaciones y avisar antes de quince días a la FANE cuando estas varíen (cambio de empresa o de persona-as atendidas) procediendo la FANE a remitir un documento que recoja dichos cambios. En caso contrario se entenderá por finalizada la excedencia al finalizar lo acordado anteriormente.

### 22.4. Resto de supuestos.

Para todos aquellos supuestos de excedencia no previstos en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada tras la Ley 39/1999, del 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral, así como en cualquiera otra norma legal vigente que resulte de aplicación.

## Artículo 23. Maternidad y paternidad.

En lo concerniente a todas estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 37 apartado 4 a 6, 45.1 d), 48 apartados 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, así como en cualquier otra norma legal vigente que resulten de aplicación.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de la Seguridad Social.

#### Artículo 24. Reducciones de jornada y cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras podrán optar entre hacer uso del derecho para el cuidado del lactante regulado en el artículo 37.4.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos del mismo, o acumular el total de horas a las que tendría derecho por el mencionado artículo en un solo periodo que se cuantifica en tres semanas naturales. El disfrute de estas tres semanas podrá llevarse a cabo por las personas trabajadoras de manera ininterrumpida, en cualquier momento hasta que el hijo-a cumpla los nueve meses.

El procedimiento a seguir por las personas trabajadoras para poder disfrutar la acumulación del derecho para el cuidado del lactante en tres semanas será el siguiente: la persona trabajadora que, una vez finalizado la suspensión del contrato por nacimiento, desee acumular su derecho para el cuidado del lactante, deberá comunicarlo por escrito a la dirección, en un plazo de veinticuatro horas, haciendo constar en dicho escrito la fecha de disfrute de las tres semanas.

En estos supuestos en donde la persona trabajadora optará por acumular las horas de derecho para el cuidado del lactante en un solo periodo de tres semanas no podrá con posterioridad solicitar el derecho para el cuidado del lactante estipulado en el artículo 37.4 del E.T. al haberlo ya disfrutado acumulado.

Esta posibilidad de acumulación del derecho para el cuidado del lactante podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la FANE ejercen este derecho por el mismo hecho causante, la Dirección de la FANE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 25. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### TÍTULO VI.–CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 26. Estructura salarial.

La estructura salarial comprenderá un Salario Base de categoría como retribución fija por unidad de tiempo o obra, y, adicionalmente, los complementos salariales que en cada caso procedan.

El salario base de cada categoría, remunera tanto la jornada efectiva como los periodos de descanso establecidos en el presente Convenio.

De conformidad con lo propuesto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todos los conceptos retributivos establecidos en este Convenio tienen carácter de brutos.

Las tablas salariales de aplicación para el año 2024 serán las que se recogen en el anexo II del presente documento.

Para el año 2025 se acuerda un incremento sobre las tablas salariales del año 2024 del I.P.C. real de Navarra del año 2024 mejorado en dos puntos.

#### Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Para las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en horario nocturno se establece un plus de nocturnidad, cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas.

Se entenderá por trabajo nocturno aquellas horas que se especifiquen en la legislación vigente.

#### Artículo 28. Plus de domingos y festivos.

Para las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en Domingo o festivo se establece un plus de Domingos y festivos, cuya cuantía se establece en 7,50 euros por hora efectivamente trabajada. Con el abono del citado plus desaparece la compensación en descanso que se venía efectuando hasta la fecha por trabajar en Domingo o en festivo.

#### Artículo 29. Plus festivo especial navidad.

Para las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo, en el turno de tarde o en el turno de noche, los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero se establece un plus festivo especial Navidad, cuya cuantía se establece en 66,62 euros por día efectivamente trabajada.

Para las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo, en el turno de mañana o en el turno de tarde, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se establece un plus festivo especial Navidad, cuya cuantía se establece en 53,29 euros por día efectivamente trabajada.

#### Artículo 30. Paga de vinculación.

Se establece una gratificación extraordinaria no consolidable que se denomina "Paga de vinculación" a percibir, por una sola vez, en el momento de cumplir 21 años de antigüedad en la empresa.

Esta paga tendrá el importe una mensualidad de salario base.

#### Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Para todo el personal de Fundación Aspace Navarra para el empleo se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y navidad, por importe cada una de ellas, y siempre que se devenguen íntegras, de una mensualidad de salario base.

Las citadas pagas extraordinarias serán hechas efectivas los días 30 de junio y 22 de diciembre de cada año, y se abonarán conforme a los importes vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las gratificaciones de verano y navidad se devengarán por semestres naturales, y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará, del 1 de enero al 30 de junio en el caso de la primera de ellas, y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda.

No obstante, aquellas personas trabajadoras que prefieran percibir las pagas prorrateadas mensualmente, podrán hacerlo, siempre y cuando manifiesten dicha voluntad por escrito a la Dirección de la FANE.

### TÍTULO VII.—MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 32. Seguro de accidentes.

La FANE concertará a su cargo una póliza de seguros de accidentes individuales, que para cada persona trabajadora, cubrirá la contingencia de muerte derivada de accidente de trabajo, incluidos los "in itinere".

Con efectos desde 20 días después de la firma del presente convenio, se incrementará el capital asegurado por esta póliza hasta el nuevo importe de 50.000 euros que se mantendrá inalterado durante la restante vigencia temporal del convenio.

Artículo 33. Incapacidad temporal, situación de riesgo en el embarazo y situación de riesgo durante la lactancia natural.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la FANE complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la Mutua Patronal de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la persona trabajadora y por el tiempo en que se mantenga esa situación.

En Los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la FANE complementará la prestación legalmente establecida durante los 20 primeros días de baja hasta alcanzar el 80% del importe mensual de las retribuciones de la persona trabajadora. A partir del día 21 percibirá la prestación económica que le corresponde legalmente y que supone un 75% de su base cotización del mes anterior a la baja.

No obstante, la FANE complementará las prestaciones derivadas de enfermedad común o accidente no laboral hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la persona trabajadora en los siguientes casos:

–Supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes que requieran hospitalización con pernocta, siempre y cuando sean debidamente acreditados por el médico especialista, y exclusivamente por el tiempo que dure la citada hospitalización.

–Enfermedades consideradas graves, y que se enumeraran expresamente en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, siempre y cuando sean debidamente acreditadas por el médico especialista.

Se complementará asimismo hasta el importe total de sus retribuciones la prestación recibida por la trabajadora si ésta se encuentra en situación de Riesgo durante el embarazo y situación de riesgo durante la lactancia natural.

#### Artículo 34. Servicio de fisioterapia.

La FANE, con el fin de mejorar las condiciones físicas de sus personas trabajadoras, pondrá a su disposición un servicio de fisioterapia, cuyo funcionamiento vendrá regulado desde el “Programa de Ajuste Social y Personal”.

#### Artículo 35. Formación.

La Dirección de la FANE se compromete a velar por la formación continua de las personas trabajadoras.

Para ello se elaborará anualmente un Plan de Formación con una oferta de acciones formativas internas dirigidas al conjunto de las personas trabajadoras de la FANE.

Para la elaboración anual de este Plan, la dirección realizará un estudio previo de las necesidades formativas de las personas trabajadoras haciendo partícipe al Comité de Empresa y recogiendo en el mismo las aportaciones de éste.

La dirección diseñará el Plan y lo presentará al Comité de empresa para su aprobación e informará trimestralmente sobre la ejecución del mismo.

#### Artículo 36. Jubilación anticipada.

La Dirección de la FANE facilitará las prejubilaciones de aquellas personas trabajadoras que, con arreglo a la legislación vigente en cada momento, puedan acceder a esta situación, siempre y cuando el acceso a esta situación sea compatible con la legislación que regula los Centros especiales de empleo.

#### Artículo 37. Jubilación parcial.

La Dirección de la FANE concederá la posibilidad de acceder a la situación de jubilación parcial a aquellas personas trabajadoras que, con arreglo a la legislación vigente en cada momento, puedan acceder a esta situación, siempre y cuando el acceso a esta situación sea compatible con la legislación que regula los Centros especiales de empleo.

#### Artículo 38. Transporte.

Se garantiza el mantenimiento del sistema actual y se acuerda crear una comisión mixta de interpretación y aplicación del convenio, para que, a propuesta de la Dirección y de acuerdo con el Comité de Empresa, establezca los cambios necesarios para adecuarse a los nuevos centros o servicios, en función a la plantilla de cada uno de ellos.

No obstante, la empresa abonará el kilometraje a las personas trabajadoras de la empresa que, a petición de ésta, trasladen en su vehículo propio a otra/s personas trabajadoras a su centro de trabajo, así como, a las personas trabajadoras que, con motivo de un cambio de turno, tengan que realizar más desplazamientos de los habituales. El importe a abonar por kilómetro recorrido será de 0,36 euros.

## TÍTULO VIII.–RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 39. Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la FANE en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este título.

#### Artículo 40. Graduación de faltas.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

##### A) Serán faltas leves:

A.1) La desconsideración y falta de respeto a los compañeros-as.

A.2) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día al mes. Será considerada falta de asistencia al trabajo cuando la persona trabajadora llegue al puesto de trabajo al menos una hora después del comienzo de la jornada laboral. Esta consideración no implicará la pérdida total del salario correspondiente a ese día, sino solamente la parte correspondiente al tiempo de ausencia.

A.3) La falta de puntualidad sin causa justificada al horario de trabajo establecido en el centro o servicio, hasta tres días al mes. Se considerará falta de puntualidad al trabajo cuando la persona trabajadora llegue al puesto de trabajo con un retraso no superior a una hora respecto de la hora de comienzo de su jornada laboral.

A.4) El olvido de fichar a la entrada o a la salida, salvo ausencia constatable, tendrá la consideración de falta de puntualidad.

A.5) La falta de higiene corporal.

A.6) El uso privado del móvil, sin permiso.

A.7) No comunicar a su debido tiempo los cambios de residencia y domicilio y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de Seguridad Social.

A.8) El descuido o falta de cuidado en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

##### B) Serán faltas graves:

B.1) La cuarta falta de puntualidad al trabajo sin causa justificada, durante el mismo mes.

B.2) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dos días al mes.

B.3) El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.4) La embriaguez y/o toxicomanía ocasional.

B.5) Fumar en el puesto de trabajo, en zonas no autorizadas o ausentarse del puesto para fumar.

B.8) Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por él.

B.9) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

B.10) El incumplimiento de las instrucciones recibidas o normas establecidas. En especial en lo referente a medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

B.11) La reiteración en faltas leves.

##### C) Serán faltas muy graves:

C.1) La reiterada indisciplina o desobediencia al trabajo, cuando la persona trabajadora haya sido sancionado con anterioridad por esta misma causa.

C.2) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, de más de diez días al mes o durante más de 20 al trimestre.

C.3) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C.4) El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.

C.5) Ofensas verbales graves dirigidas a los-as compañeros-as.

C.6) Agresiones físicas a los-as compañeros-as.

C.7) El acoso sexual.

C.8) La reiterada embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, cuando la persona trabajadora haya sido sancionado-a con anterioridad por esta misma causa.

- C.9) El abuso de autoridad.
- C.10) La deslealtad y en general cualquier conducta que implique transgredir la buena fe contractual.
- C.11) El robo y/o hurto de bienes del centro de trabajo o de los compañeros.
- C.12) La negativa reiterada a utilizar los equipos de protección individual.
- C.13) Los daños producidos de manera intencionada en los bienes e instalaciones del centro de trabajo.
- C.14) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### Artículo 41. Sanciones.

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

##### A) Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

##### B) Por faltas graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

##### C) Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

–Despido.

#### Artículo 42. Procedimiento sancionador.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se notificará por escrito a la persona trabajadora, en esa comunicación se harán constar la fecha y los hechos que la motivan, así como la calificación de la falta y sanción impuesta.

Asimismo, la dirección informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá diferir hasta dos meses después de la fecha de su imposición.

#### Artículo 43. Prescripción de las faltas.

Atendiendo a su grado, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO IX.–DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 44. Horas sindicales y acumulación.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa podrá disponer, para el desempeño de sus funciones representativas, del crédito horario que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, resulte aplicable en cada momento. Para la utilización de este crédito bastará con preavisar, con la mayor antelación posible, a la Dirección acerca del momento en que se va a hacer uso de este crédito horario, durante cuanto tiempo, así como su posterior justificación.

Cuando las labores sindicales se realicen fuera del horario de trabajo, y previa justificación de las mismas, se compensarán estas horas por tiempo equivalente de descanso retribuido a disfrutar en las dos jornadas inmediatamente posteriores. No obstante, lo dicho, estas horas podrán acumularse con otras posteriores para su compensación en el plazo de un mes a contar desde la presentación del primer justificante.

De conformidad con lo establecido en el párrafo último del artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas que legalmente corresponda

a cada miembro del Comité, sin rebasar el máximo total, y tanto de forma total como parcialmente, en uno o varios de sus componentes.

A tal efecto, cuando se opte por la acumulación, el Presidente o el Secretario del Comité de Empresa, notificarán a la Dirección, con al menos tres días de antelación, acerca del miembro o miembros del comité en quienes recaerá la acumulación, en que términos y durante que plazo.

#### Artículo 45. Salud laboral.

Se dota a los-as delegados-as del Comité de salud laboral de siete horas mensuales a cada uno, para su formación en esta materia.

Dichas horas serán retribuidas según el salario bruto de cada uno de los miembros.

Para tener derecho este crédito horario, los-as delegados-as deberán avisar a la dirección con al menos tres días de antelación y posteriormente justificar la ausencia por dicho motivo.

#### Artículo 46. Tablón de anuncios y archivo.

Con el fin de facilitar la actividad representativa del Comité de Empresa se pone a disposición del mismo un Tablón de Anuncios sindicales y un buzón para la recogida de propuestas y sugerencias. Así mismo la FANE pone a disposición del Comité un armario archivador dotado de llave, así como el pequeño material de escritorio que resulte necesario.

#### Artículo 47. Derecho de reunión.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 y 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, se garantiza el derecho de reunión de las personas trabajadoras.

Las Asambleas serán comunicadas a la Dirección de la FANE con una antelación mínima de 48 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la FANE que asistirán a la reunión. Se realizarán fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo expreso con la dirección.

#### Artículo 48. Información al Comité.

La dirección, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, informará al Comité de Empresa acerca de la evolución económica y productiva de la FANE, así como de las contrataciones y demás materias previstas legalmente.

## TÍTULO X.–DISPOSICIONES FINALES

### Disposición Final Primera.–Normas subsidiarias.

Para todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo, muy especialmente el R.D. 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

### Disposición Final segunda.–Procedimiento de solución de conflictos.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en su fase de Conciliación y Mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso a impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral, con el carácter de eficacia general y con el alcance de que el pacto obliga a la empresa, representación sindical y personas trabajadoras a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de Mediación y Conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el

Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre las personas trabajadoras y la empresa en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

3.º Asimismo impulsarán que los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se sometan al mismo cauce de solución de conflictos. En estos casos, tales procedimientos no serán obligatorios salvo que así se acuerde por unanimidad de las partes intervinientes en el período de consultas correspondiente.

Disposición Final Tercera.—Comisión Mixta de Interpretación.

A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación y aplicación que pudieran derivarse del presente Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Mixta de Interpretación, de naturaleza y composición paritaria, ante la que habrán de someterse, en primera instancia, los posibles conflictos de interpretación y aplicación.

Ambas representaciones podrán ser asistidas por asesores, que participarán en sus deliberaciones, con voz, pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias que le sean atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

Las cuestiones planteadas deben solucionarse de mutuo acuerdo.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante el órgano judicial competente.

Disposición Final Cuarta.—Procedimiento para inaplicación Condiciones Convenio.

Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento íntegro del acuerdo alcanzado y pactan que durante su vigencia no podrá acudirse a ningún procedimiento de inaplicación del mismo al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Esta garantía no será de aplicación es en caso de que se retire la aportación adicional que el Gobierno de Navarra hace del 25% del SMI.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio.

La modificación o inaplicación del Convenio exigirá el acuerdo con la Representación Sindical. Si la empresa quisiera poder acogerse a la inaplicación o modificación del presente Convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá en primera instancia iniciar un período de consultas para tratar llegar a un acuerdo que someterá al dictamen de la Comisión Paritaria, que dispondrá de siete días para pronunciarse, y en caso de no haberse alcanzado un acuerdo, a los procedimientos propios del Tribunal Laboral de Navarra en los términos que se establezca en los párrafos siguientes.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del Tribunal laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Así mismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Disposición Final Quinta.—Equipo de trabajo de clasificación profesional.

Se mantiene el equipo de trabajo formado por dos representantes del cuerpo de especialistas y dos representantes del cuerpo técnico del Comité y las personas que designe la Dirección, al que se encomienda, durante la vigencia de este Convenio, el análisis, estudio y en su caso adopción de acuerdos, en materia de clasificación profesional.

Se acuerda en el seno de este equipo de trabajo realizar un estudio y análisis de las diferentes categorías del Convenio al objeto de establecer y definir un sistema de clasificación profesional más acorde con la realidad y necesidades actuales de la FANE, así como otras cuestiones que puedan suscitarse en relación a esta materia.

### ANEXO I

En relación a lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio, los firmantes del mismo, habida cuenta que el objeto social de la FANE es la Integración en el Empleo de personas con discapacidad y dadas las características del personal que presta servicios en la FANE, consideran que resultan de aplicación los supuestos de limitación regulados en la Disposición Adicional 4.ª de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

### ANEXO II.-TABLAS SALARIALES AÑO 2024

<b>CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO</b>	
DIRECTOR TÉCNIC@	40.014,01 euros
DIRECTOR@ UNIDAD OPERATIVA	32.742,61 euros
DIRECTOR@ PROCESO DE APOYO	
JEFE PRODUCCIÓN	28.533,58 euros
TERAPEUTA	
ENCARGAD@ SECCIÓN	23.908,30 euros
TÉCNIC@ MEDIO	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	19.900,43 euros
RESPONSABLE SECCIÓN	
CHÓFER 1.ª	
COCINER@	
OFICIAL 1.ª	16.603,47 euros
SOCORRISTA	
OFICIAL 2.ª	15.876,00 euros
OFICIAL 3.ª	15.876,00 euros
ESPECIALISTA 1.ª	15.876,00 euros
ESPECIALISTA	15.876,00 euros
NOCTURNIDAD	2.241,00 euros

<b>CENTRO OCUPACIONAL ASPACE</b>	
DIRECTOR CENTRO OCUPACIONAL	32.473,09 euros
RESPONSABLE C. OCUPACIONAL	29.712,87 euros
TÉCNICO	28.298,48 euros
MONITOR-A	25.022,58 euros
CUIDADOR	21.095,71 euros
OFICIAL 1.ª	15.876,00 euros
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	15.876,00 euros