

Convenio Colectivo de la Asociación de Personas Sordas de Navarra-ASORNA de Pamplona

Boletín Oficial de Navarra número 57, de 21 de marzo de 2023

**IV CONVENIO LABORAL
DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS SORDAS DE NAVARRA, ASORNA.
2022-2024**

REUNIDOS:

De una parte, en representación de la empresa Asociación de Personas Sordas de Navarra (ASORNA), D. Javier Sarasa Aranguren

De otra parte, la representante de las personas trabajadoras y Delegada de Personal por el Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (E.L.A.), Elena Legat Sanchez

MANIFIESTAN

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para suscribir el presente Convenio Colectivo de Asociación de Personas Sordas de Navarra (ASORNA) el cual han tenido a bien negociar con buena fe para, de mutuo acuerdo, alcanzar los compromisos en una serie de materias de obligado cumplimiento que conforman el presente convenio, cuyo texto se reproduce a continuación.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre la Asociación de Personas Sordas de Navarra y sus personas trabajadoras contratadas, sean fijas o eventuales y es aceptado por ambas partes.

ART. 2.–Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio afectará a las personas trabajadoras contratadas por la Asociación de Personas Sordas de Navarra en Pamplona.

El presente convenio es aplicable a la empresa Asociación de Personas Sordas de Navarra, cuya actividad principal consiste en el Servicio de asesoría, acompañamiento, formación, ayuda a las personas asociadas a la Asociación

Artículo 2.º Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá efectos de 1 de enero de 2022 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre 2024. En tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio se considerará prorrogado a todos los efectos en tanto en cuanto no exista un nuevo convenio. Así mismo el presente convenio quedará denunciado desde el momento de su firma.

A los efectos de una nueva negociación, los/as trabajadores/as y la Junta Directiva se reunirán tres meses antes del año en que finaliza la vigencia para negociar cualquier cambio de texto.

Artículo 3.º Categorías profesionales y funciones.

Las categorías profesionales que existen actualmente en la Asociación de Personas Sordas, son las que se establecen en el Anexo I. Cuando se cree alguna nueva categoría se hará constar en el Anexo de Categorías Profesionales, junto con sus funciones.

Artículo 4.º Jornada laboral.

El número de horas anuales de trabajo efectivo, será de 1650 horas para una jornada completa.

La jornada laboral semanal, en todos los casos, se distribuirá de la siguiente forma:

Del 1 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre se harán 40 horas semanales, o la parte proporcional en caso de jornadas reducidas, en jornada de mañana y/o tarde.

En julio y agosto se trabajará en jornada reducida de 6 horas/día por la mañana. No obstante el Servicio de Accesibilidad cubrirá citas de médicos especialistas y juzgados.

Del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre se pactará entre empresa y trabajadores/as quien se acoge a la jornada reducida de verano, siempre que no perjudique el funcionamiento habitual de los servicios de ASORNA.

Para ello, si en el Servicio de Accesibilidad todas las trabajadoras se acogen a jornada reducida, se harán turnos para cubrir las tardes y se facilitará el teletrabajo en todos los puestos que sea posible.

Los horarios se establecerán por escrito y de forma individual con cada trabajador/a. Los/as trabajadores/as dispondrán de una flexibilidad de media hora al inicio o al final de la jornada con el fin de cubrir mejor las necesidades de trabajo, pudiendo adelantar o atrasar media hora el momento de inicio y finalización de la jornada.

Los/as trabajadores/as con jornada partida dispondrán para necesidades personales de unas horas al año de flexibilidad (4 horas al mes) que no deberán devolver ni presentarán justificante de las mismas, ni necesitarán explicar el motivo, aunque sí deberán avisar de su utilización.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un tiempo de descanso diario por la mañana de un máximo 20 minutos que computa como tiempo efectivo de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, sábado y domingo. Las horas trabajadas en sábado serán compensadas en tiempo de descanso con un incremento del 50 por 100. Asimismo, las trabajadas en domingos y festivos serán compensadas con un incremento del 100 por cien.

Artículo 5.º Vacaciones.

A principios de año se establecerá el calendario de trabajo y de vacaciones, de todo el personal.

Si después de establecer la jornada laboral con las horas estipuladas en el artículo anterior, sobrasen horas, éstas se disfrutarán en las épocas de menos actividad.

La fecha tope para disfrutar las vacaciones es el 31 de diciembre. En caso de que no fuera posible, por necesidades de servicio, disfrutarlas antes del fin de año, se podrá guardar para el año siguiente, previo acuerdo entre las dos partes.

Si las vacaciones están estipuladas en el calendario laboral y el/la trabajador/a se encuentra en situación de incapacidad transitoria tendrá derecho a disfrutarlas en un nuevo periodo.

Las vacaciones no podrán disfrutarse en los siguientes períodos de intensa actividad, salvo autorización del/de la presidente/a:

- Las matriculaciones de los cursos de lengua de signos.
- Preparación de jornadas, congresos y día internacional de las personas sordas.
- Preparación de las memorias finales.
- Preparación de los proyectos.

La Asociación podrá fijar un periodo obligatorio de disfrute de vacaciones para todos/as los/as trabajadores/as, comprendido entre el 6 de Julio al 14 de julio, periodo de cierre de la Asociación, pudiendo los/as trabajadores/as fijar la fecha del o de los otros periodos de disfrute de las vacaciones.

La oficina no deberá quedar sin atender por ningún/a trabajador/a (excepto en las fiestas estipuladas en el calendario laboral). Al menos uno de los/as trabajadores/as permanecerá en la Asociación, salvo en circunstancias excepcionales, con lo cual todos/as los/as trabajadores/as no podrán disfrutar de vacaciones al mismo tiempo fuera del calendario laboral.

Los/as trabajadores/as disfrutarán de dos días de asuntos propios al año, debiendo solicitarlos por escrito y sin necesidad de presentar justificante.

Los días de vacaciones a disfrutar por lo trabajadores son los siguientes: corresponden a cada categoría profesional, son los siguientes: 24 días laborales de vacaciones y dos días de permiso retribuidos al año por asuntos propios, debiéndose solicitar por escrito y sin necesidad de presentar justificante.

Las horas a disfrutar por los/as trabajadores/as son la diferencia entre las horas laborales y las que se acuerdan en el pacto laboral.

Si un trabajador se encuentra en IT durante el periodo en que disfruta sus vacaciones, tendrá derecho a disfrutarlas en otro momento.

Artículo 6.º Horas extraordinarias.

Cuando por circunstancias tales como cargas de trabajo, periodos de entregar memorias, necesidades de atención a usuarios/as. etc., sea necesario trabajar más horas que las establecidas en el horario de cada trabajador/a se requerirá a los/as trabajadores/as una disponibilidad horaria flexible.

La “bolsa de horas” que estas situaciones producirán estará a disposición del/de la trabajador/a. El/la trabajador/a, previo acuerdo con la empresa, irá descargándose paulatinamente de tales horas, habiendo un máximo de 80 horas anuales por trabajador/a. La fecha final para compensar esas horas será el 31 de agosto del año siguiente. Si para esa fecha no se han cogido, se abonarán o previo acuerdo de las partes se acumularán las de un año con otro y dejando constar por escrito. La empresa deberá facilitar su disfrute.

Los días de vacación cogidos por compensación de la bolsa de horas serán, como máximo, de dos seguidos, a no ser que el presidente autorice más días.

Sólo se computará como tiempo extra trabajado, cuando pase de 15 minutos a contar desde el final de la jornada laboral normal. Es decir, si un trabajador finaliza su jornada laboral a las 20.00 h. y sale de trabajar a las 20.10 h. estos diez minutos no se computarán como tiempo extra trabajado.

Artículo 7.º Licencias y permisos.

–Licencias y permisos retribuidos no recuperables:

- Por matrimonio o pareja estable inscrita en registro de las personas trabajadoras, 15 días naturales pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones.
- Por nacimiento de hijo, según Estatuto de los Trabajadores.
- Por intervención quirúrgica, ingreso hospitalario de cónyuges o parejas estables y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días laborales a elegir por las personas trabajadoras.
- Por cirugía mayor ambulatoria o prueba ambulatoria, dos días naturales, hasta segundo grado de parentesco.

- En caso de ingreso o enfermedad prolongada de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, se comunicará a la empresa con el objetivo de acordar la mejor vía para conciliar la vida laboral y familiar.
- Por matrimonio o pareja de hecho de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, si coincide con su jornada laboral, 1 día natural.
- Por defunción del cónyuge o pareja estable, 7 días naturales.
- Por defunción de padre/madre e hijo/a: 4 días naturales.
- Por defunción de tíos, sobrinos y primos carnales; hermanos políticos, suegros y abuelos políticos, 1 día natural.
- Por defunción de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 2 días naturales.
- En todos los casos anteriores si debe trasladarse fuera de la comunidad o más de 100 km, se añadirán 2 días.
- Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de parientes de primer grado a cualquier consulta médica.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Se deberá presentar el debido justificante.
- Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

Estas licencias se concederán por días naturales laborales y a partir del hecho causante, salvo en los apartados que se especifique otra cosa, siendo obligatoria, aunque sea posteriormente, su justificación. Siempre que sea posible, el/la trabajador/a avisará con antelación suficiente su ausencia al trabajo por los motivos mencionados en el este artículo.

Si el hecho causante se produjera durante o una vez finalizada la jornada laboral, el día para iniciar el cómputo de la licencia sería el día laboral inmediatamente posterior.

Estas licencias serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Asociación se estime oportuno, si las situaciones que originen las licencias se producen en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

En los supuestos recogidos en este artículo, la concesión se hará en el acto. En todo, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Las licencias por maternidad, adopción o acogimiento, tendrán la duración y se disfrutarán según los plazos que marque la ley. El periodo de estas licencias será en todo caso irrenunciable, en los periodos que marque la ley. En caso de parto múltiple, esta licencia se ampliará en el tiempo que establezcan las leyes.

Así mismo la mujer trabajadora, y durante el período de lactancia (9 meses), tendrá derecho a una pausa de 1 hora en su trabajo, que podrá dividir en 2 fracciones a su voluntad, o podrá sustituir ese derecho por la reducción de su jornada laboral en 1 hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas tras la finalización de la baja maternal.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas que hagan efectiva una protección de su estado.

Los permisos referidos a maternidad, lactancia y adopción o acogimiento, también son aplicables al cónyuge, en caso de que sea trabajador de la asociación, en los términos que marca la ley.

Las parejas de hecho o parejas con una convivencia justificada de más de un año, dispondrán de las mismas licencias para asistencia mutua y de sus familiares, que dispongan los matrimonios.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas o del salario diario.

–Licencias Recuperables:

Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de tres días recuperables al año, no acumulables, salvo acuerdo en contrario.

Para el disfrute de estos días será preciso comunicar con veinticuatro horas de antelación. No podrán tomarse en los meses de mayor actividad. No podrán coincidir dos personas en la misma fecha ni tomarse en vísperas de fiesta, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadoras.

En caso de coincidencia en la solicitud, tendrá derecho al disfrute preferente la persona de más antigüedad, y así de forma rotatoria.

–Permiso sin sueldo:

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo como mínimo de 1 día y como máximo de tres meses, previo acuerdo de la Comisión Laboral. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 8.º Incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día, con una cantidad igual a la necesaria para alcanzar el 80% de la retribución neta que tuviera el trabajador en el momento de su baja estableciéndose un período máximo de doce meses.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

En los supuestos de incapacidad, siempre que esta no sea absoluta, la empresa intentará en la medida de lo posible adaptar las características del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador, o facilitar una reubicación.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo la empresa deberá completar hasta el 100% del salario neto desde el primer día.

Las ausencias basadas en enfermedad o accidente, incluso cuando sean de un solo día deberán ser justificadas por el trabajador mediante el oportuno parte de baja o en su defecto, justificante médico de asistencia o consulta. De no hacerlo así, la ASORNA quedará exenta de abonar retribución alguna por este tiempo.

Artículo 9.º Retribuciones.

Las retribuciones para el año 2022 quedan recogidas en las tablas salariales del presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá entre enero y febrero de 2023 para marcar la subida salarial para 2023 y entre enero y febrero de 2024 para marcar la subida de 2024.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 2 pagas extraordinarias de carácter semestral, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional que se pagarán en el mes de junio, coincidiendo con la nómina del mes, y a mediados de diciembre, respectivamente.

Artículo 11.º Pago de nóminas.

El pago de las nóminas se realizará el último día de cada mes, siendo prioritario el pago a los/as trabajadores/as sobre cualquier otro gasto de la Asociación.

En los casos extraordinarios en los que el trabajador solicite un anticipo, o bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite su ingreso, ASORNA se compromete a la entrega de un anticipo.

Artículo 12.º Antigüedad.

El trabajador en función del trabajo desarrollado tiene derecho a una promoción económica equivalente a un 5% del salario base por cada 3 años (trienio) de permanencia en la Asociación y un número máximo de 5 trienios acumulables por cada trabajador/a.

Se percibirá dicho salario base en el mes de vencimiento si el trienio se devenga del 1 al 15 inclusive y a mes vencido si lo hiciera del 16 en adelante

En caso de que en un contrato temporal se convierta en indefinido, la duración del citado contrato temporal se computará para el cálculo de la antigüedad.

Para los/as trabajadores/as que trabajen de manera discontinua se contabilizarán los meses trabajados, de manera que cada 36 meses de trabajo efectivo se tendrá derecho a una promoción económica equivalente a un 5% del salario base, hasta un máximo de 180 meses.

Artículo 13.º Dietas y kilometraje.

Todo el personal, cualquiera que sea su clasificación profesional, que por necesidad y orden de la Asociación, tenga que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de Pamplona, dentro de Navarra, tiene derecho a que la Asociación le abone el gasto, según la tarifa (euros/km) establecida cada año por el Gobierno de Navarra.

Se presentará un justificante interno y se solicitará permiso a la Junta Directiva o al/a la Presidente/a para hacer el viaje.

La remuneración, salvo el plus de locomoción de las Intérpretes, se efectuará fuera de la nómina.

Igualmente la asociación abonará a los/as trabajadores/as otros gastos que sean debidamente justificados, siempre que haya habido autorización previa del Presidente o de la Junta Directiva.

Los/as usuarios/as no podrán solicitar al/a la trabajador/a que les lleve en su vehículo. Los/as trabajadores/as no tienen obligación de prestar el propio vehículo para los servicios. Se pagará el kilometraje todo lo que sea fuera de la comarca de Pamplona. Se entiende por comarca de Pamplona el territorio cubierto por el transporte público de la Mancomunidad de Transportes de Pamplona.

El tiempo de desplazamiento también se contabiliza como tiempo de trabajo.

La Asociación paga la zona azul y el aparcamiento.

Artículo 14.º Prendas de trabajo.

El personal del servicio de accesibilidad y de mediación tendrá derecho a que su Empresa le facilite vestimenta adecuada para el desarrollo de su función.

La asociación podrá sustituir el cumplimiento de dicha obligación mediante el pago de una indemnización anual de 125 euros. El pago de dicha cantidad por prendas de trabajo se abonará como un PLUS en la nómina el mes de junio.

El pago del plus se realizará una vez cumplido un año de prestación de servicios. En caso de duración inferior del contrato se percibirá la parte proporcional de esa cantidad al tiempo de prestación de servicios.

Artículo 15.º Contratación.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

Artículo 16.º Periodo de prueba.

Se establece un plazo de tres meses de periodo de prueba para todas las categorías. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito.

Durante el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Asociación.

La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Durante el periodo de prueba, podrá resolverse el contrato de trabajo sin alegar causa justa y sin derecho a indemnización, no existiendo obligación de pre-aviso por ninguna de las partes.

Artículo 17.º Cese voluntario y finiquito.

El personal que quiera cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, deberá avisar a la Asociación con la antelación mínima marcada por la ley. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, da derecho a la Asociación a descontar de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso del aviso, en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

Los trabajadores firmantes de este Convenio podrán en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, hacer consultas pendientes.

Artículo 18.º Excedencia.

Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la asociación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Se respetarán fielmente las medidas derivadas de la L.O. 3/2007 de igualdad.

–Voluntaria:

Todo trabajador en el ámbito de aplicación de este Convenio con al menos un año de antigüedad en la Asociación tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La no reincorporación al final del periodo de excedencia, se considerará como una dimisión tácita.

La persona en situación de excedencia voluntaria, será readmitida cuando finalice el periodo de excedencia, tendrá reserva de puesto de trabajo durante el primer año, el resto si hubiera vacante.

La reincorporación deberá solicitarse por escrito, dirigido al presidente, con un mes de antelación.

Una vez solicitada la excedencia, sin haberla comenzado a disfrutar, la renuncia a la misma sólo es posible, si no supone perjuicio para terceros.

El personal que haya disfrutado de un periodo excedencia voluntaria, salvo en el caso de permiso por maternidad, no podrán solicitar otra en el transcurso de cuatro años, a menos que exista una causa grave, previo acuerdo de la Comisión Laboral.

La excedencia voluntaria no podrá utilizarse para prestar servicios similares por cuenta propia.

–Forzosa:

La excedencia forzosa, es aquella que se solicita para cumplir con un cargo público, un cargo sindical, el cumplimiento de un deber y cualquier otro supuesto contemplado por la ley.

Da derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, aunque no se tienen en cuenta como años de servicio para el cálculo de la indemnización por despido.

El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes siguiente al cese en el cargo publico y deberá reincorporarse en un plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o servicio.

–Por maternidad:

Se atenderá a lo que estipule la normativa vigente en cada momento.

En la excedencia maternal se reserva el puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la excedencia.

–Por cuidado de familiares:

Todo el personal con una antigüedad en la empresa superior a un año, podrá disponer de una excedencia con una duración no inferior a un mes, ni superior a dos años, para atender a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñan actividad retribuida. Tanto la solicitud de excedencia como la de reingreso en la Empresa, habrán de ser solicitadas a la Asociación con quince días de antelación.

Artículo 19.º Reducción de jornada.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor hasta los 15 años del menor, o a una persona con discapacidad física o psíquica, o persona conviviente que requiera cuidados de tercera persona y que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, durante el tiempo que sea necesario, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

Artículo 20.º Jubilaciones.

Se establece la jubilación forzosa a los 67 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la Asociación hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

La Asociación y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipadas previstas en la legislación vigente. También se establece la fórmula de contrato de relevo a tenor de la legislación vigente.

Artículo 21.º Formación.

Para facilitar la formación de los trabajadores, la empresa se compromete a adoptar medidas para la formación de sus trabajadores, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, jornadas y congresos, se incluirá dentro de la jornada laboral, siempre que el contenido de éstos esté directamente relacionado con la función laboral correspondiente a cada trabajador y su ausencia no suponga la necesidad de ser sustituido/a mediante contratación temporal.

Los trabajadores podrán realizar cursos de formación durante un máximo de 20 horas anuales no recuperables, pudiéndose aumentar previo acuerdo de las partes.

Si la asistencia al curso supone un gasto para el personal (viajes, desplazamientos, comidas....), la Junta Directiva decidirá cuales son los gastos que abona, llegando a un acuerdo previo con el trabajador.

En el caso de asistencia a otro tipo de cursos o jornadas complementarias (de informática, de contabilidad, de gestión, de calidad...), el trabajador deberá recuperar la mitad de las horas de duración del curso siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 22.º Local de reuniones.

Los trabajadores de la Asociación podrán reunirse y celebrar asambleas en los locales de la misma, dentro de las horas de trabajo para tratar asuntos laborales hasta un máximo de 11 horas al año.

Se habilitará a los trabajadores un local en condiciones para reuniones, asambleas y actos similares. Asimismo dispondrán de un tablón de anuncios para su utilización permanente.

La convocatoria del orden del día se comunicará al Presidente con 24 horas de antelación como mínimo debiendo éste acusar recibo de la misma.

Artículo 23.º Lengua de signos.

Los trabajadores de la Asociación quedan obligados a aprender la Lengua de Signos, para asegurar una correcta comunicación con los miembros de la Asociación.

Si un trabajador se ve obligado a aprender lengua de signos, las horas de enseñanza que reciba se computarán como horas de trabajo efectivo y no recuperable. Además el trabajador abonará el 50% del importe de la matrícula, mientras continúe trabajando para la asociación.

La asociación intentará ofertar anualmente cursos de reciclaje de lengua de signos a sus trabajadores. Estos cursos serán gratuitos para los trabajadores y de obligada asistencia, salvo causa justificada.

Artículo 24.º Seguridad e higiene.

La Asociación y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengán determinadas por las disposiciones específicas de este Convenio y, supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

La Asociación se obliga a adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores, cumpliendo para ello cuantas disposiciones de la ordenanza de seguridad e higiene le sean aplicables.

La Asociación queda obligada a efectuar un reconocimiento médico una vez al año a los trabajadores de la misma, estableciendo además los medios complementarios necesarios y adecuados para ello.

Se dotará al centro de botiquín con el material necesario para las primeras curas.

Artículo 25.º Comisión paritaria.

Se crea una comisión de seguimiento compuesta por dos miembros de la parte social (trabajadores) y por el Presidente y un miembro de la Junta, preferiblemente con experiencia en temas laborales de la Asociación, para la interpretación del presente Convenio.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes.

Sus funciones serán:

- Clasificación profesional.
- Interpretación del Convenio.
- Vigencia y cumplimiento de lo pactado.
- Mediación y conciliación a instancia de una de las partes.
- Ofrecer arbitrajes.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá convocarla y deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión. Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Las resoluciones de la comisión serán vinculantes, y deberán tomarse por mayoría absoluta de sus miembros (3 votos), debiendo levantar actas de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Todas las gestiones y reuniones que se realicen para solucionar los temas que se traten en esta comisión siempre serán en horas laborales.

Artículo 26.º Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia en leves, graves y muy graves.

–*Faltas leves:*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con el retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos e inferior a treinta.
- De una a tres faltas de puntualidad sin justificar en el transcurso de un mes.
- No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exista causa justificada.

–Faltas graves:

Se calificarán como falta graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
- Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
- Entregarse a juegos, distracciones, cualquiera que sean estos, durante la jornada de trabajo.
- Simulación de enfermedad o accidente.
- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación escrita o verbal.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada para usos propios.

–Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Asociación.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso. Salvo situaciones de emergencia.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Asociación, o revelar a extraños datos de reserva obligada. Cuando pueda ser probado.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionados.

Artículo 27.º Regimen de sanciones.

Corresponde a la Comisión laboral la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Si el trabajador sancionado es uno de los miembros de la Comisión laboral, éste deberá delegar en otro trabajador para tratar este tema concreto de la sanción.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Si el trabajador no está de acuerdo con la sanción impuesta por la Comisión laboral, ésta se podrá volver a reunir para estudiar una posible reducción de la sanción. Si finalmente no hay acuerdo la última palabra la tiene la Junta Directiva.

La Comisión laboral dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se impongan.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta dos meses después de la fecha de imposición.

Cuando se imponga una sanción, el trabajador deberá firmar el justificante de recepción y tendrá veinte días para formular alegaciones por escrito a fin de defenderse. El trabajador tiene derecho a explicar personalmente las alegaciones tanto a la Comisión como a la Junta Directiva.

La Comisión remitirá ambos documentos a la Junta Directiva, con el objeto de que se emita el informe oportuno en el plazo de tres días. Si en el plazo de quince días desde la notificación a la Asociación no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de dirección del Ministerio de Trabajo u organismo autonómico correspondiente.

Artículo 28.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

–Faltas leves:

- La primera vez, aviso.
- Segunda y sucesivas veces, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

–Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

–Faltas muy graves:

- La primera vez, suspensión de empleo y sueldo de veinte días a 3 meses.
- Segundo y sucesivos días, despido con pérdida de todos los derechos en la Asociación.

Artículo 29. Renuncia a la inaplicación del convenio.

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

Artículo 30.º Disposición final.

En todo lo no regulado en este convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra, Ley de prevención de riesgos laborales y resto de normas laborales vigentes.

Pamplona, 8 de abril de 2022.

Javier Sarasa Aranguren

Vicepresidente de la Asociación de Personas Sordas de Navarra

Elena Legat Sanchez

Delegada ELA

ANEXO I

Categorías profesionales

Las categorías profesionales presentes en el organigrama de ASORNA, agrupadas en sus correspondientes niveles son los siguientes:

–Nivel I.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Personal directivo, gerentes...

–Nivel II.

Pertenecen a este grupo los siguientes profesionales: Trabajador/a Social, Orientador/a Laboral y Profesora de educación especial.

–Nivel III.

Pertenecen a este grupo los siguientes profesionales: Intérprete de Lengua de Signos, Profesor de lengua de signos y Mediador comunicativo.

–Nivel IV.

Pertenecen a este grupo el Auxiliar administrativo.

–Nivel V.

Personal auxiliar para otras tareas: limpieza y similares.

La clasificación del personal que se establece, es meramente enunciativa, no teniendo por qué estar cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Los nuevos puestos de trabajo, que pudieran crearse y que no encuentren definidos especialmente, se podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro de un óptimo acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados y de las titulaciones, en su caso, requeridas.

ANEXO II

Retribuciones

Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente documento tienen el carácter de mínimos.

Salario base: se considera salario base el establecido para cada categoría o nivel, fijado según la siguiente tabla salarial.

–*Tabla correspondiente al año 2022:*

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PAGA EXTRAORDINARIA*
Nivel I	-	
Nivel II	1678,93 euros	1678,93 euros
Nivel III	1436,05 euros	1436,05 euros
Nivel IV	-	
Nivel V	-	

Todos los salarios se refieren a una jornada completa. En caso de reducción de jornada, por cualquier motivo, el salario se reducirá en la cuantía proporcional.

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

(*) Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán los días 20 de los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de las será una mensualidad del salario base de convenio más los complementos y antigüedad en los supuestos que proceda. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado en cada período de devengo.

Pluses y complementos salariales

–*Plus de antigüedad:*

Es el establecido para cada categoría o nivel, abonándose por trienios, cuya cantidad se calcula aplicando el porcentaje del 5% del salario base de convenio por trienio, hasta llegar a 5 trienios. Los trienios empezarán a devengarse desde el primer día del año en que se cumpla el trienio.

–*Plus de locomoción:*

En determinados puestos (intérprete de lengua de signos y mediador comunicativo) se abonará un plus de locomoción por 8 horas de trabajo o la parte proporcional, según las horas de contratación. Para una jornada completa se establece en 58.81.

–*Plus de vestuario:*

Aquellos trabajadores adscritos a los servicios de accesibilidad y mediación verán compensados sus gastos de vestuario adecuado al puesto con un plus de 125 euros/año que se abonará en la nomina del mes de junio de cada año.