

# Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 107, de 23 de mayo de 2023*

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA TUTELA DE PERSONAS ADULTAS, DE PAMPLONA

### *1.–Disposiciones generales.*

Es objeto del presente Convenio regular las relaciones entre FUNDAPA, anteriormente FNTPA, y su personal de plantilla, quedando excluido el personal cuya relación laboral esté sometida a otra regulación específica.

El presente convenio será de obligada observancia y afectará a todos/as los trabajadores/as contratados/as por FUNDAPA.

En cumplimiento del artículo 85.3 a del ET se determinan como partes que conciertan el presente convenio las siguientes:

Por parte de la Empresa: Directora Gerente, Cristina Iribarren Gasca.

Por parte de las trabajadoras: Representante sindical (ELA), Isabel Zamora Aznar.

#### 1.1. Ámbito temporal.

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, quedando automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día que finaliza su vigencia, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de tres meses.

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

#### 1.2. Vinculación a la totalidad y cláusula de globalidad.

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

El articulado del Convenio es el resultado de una negociación de buena fe, y constituye el entramado de reciprocidades, compensaciones y equivalencias propio de los Convenios y transacciones, resultando esencial para las partes el respeto a la totalidad de lo pactado en aras al mantenimiento del equilibrio negociador. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las previsiones del presente Convenio, las partes acuerdan que se paralizará la aplicación del mismo y se reunirá la Comisión Paritaria para proceder a su modificación con vistas a preservar el equilibrio prestacional de su contenido.

#### 1.3. Comisión paritaria.

A la firma del presente Convenio quedará constituida una Comisión Paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio, constituida por las partes firmantes del mismo que hayan formado parte en la Comisión Negociadora, constituida por un/a representante de la empresa y un/a

representante de las/los trabajadores/as. Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de quince días desde la petición formal de reunión. Se establece el plazo de 7 días naturales para dar contestación a la solicitud planteada. Se considerará como petición formal aquella que reúna la firma de la totalidad de una de las partes firmantes del acuerdo (empresa o sindicatos).

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

## 2.–Organización del trabajo.

### 2.1. Categoría profesional.

–Grupo 1: El personal adscrito a este grupo desempeñará funciones profesionales para cuyo ingreso y ejercicio se requiera título universitario superior o Grado en iguales condiciones al personal nivel A de la Administración Foral de Navarra.

–Grupo 2: El personal adscrito a este grupo deberá estar en posesión del título de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o título de Grado Universitario en iguales condiciones al personal nivel B de la Administración Foral de Navarra.

–Grupo 3: El personal adscrito a este grupo deberá estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente en iguales condiciones al personal nivel C de la Administración Foral de Navarra.

### 2.2. Ingreso y contratación.

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

Las vacantes se dividirán en plazas de turno libre y de turno de promoción, cubriéndose de forma alterna siendo la primera de las plazas convocadas, destinada al turno de promoción.

En caso de finalizar el proceso selectivo que dará acceso a las plazas del turno de promoción, con igualdad de puntos entre varios aspirantes, la plaza se adjudicará a favor de quien acredite mayor antigüedad en la plantilla de la FUNDAPA (anteriormente FNTPA).

En cuanto a la contratación temporal, tendrán prioridad las listas de aprobados sin plaza, por orden de puntuación, constituidas por los aspirantes que hubieran superado las pruebas selectivas para el ingreso en el puesto de trabajo de que se trate, que tendrán validez de cinco años.

La última lista de aprobados/as sin plaza tendrá prioridad sobre las listas generadas en procesos anteriores, siendo su vigencia de cinco años.

### 2.3. Forma de contrato y periodo de prueba.

Los contratos se celebrarán de conformidad con la legislación vigente, pasando comunicación de todos ellos al RLT.

Asimismo, cuando la empresa estime que un trabajador/a no ha superado el periodo de prueba deberá dar cuenta de su decisión en ese sentido a los representantes de los trabajadores.

Periodo de prueba:

–Grupo 1-4 meses

–Grupo 2- 3 meses

–Grupo 3- 2 meses

## 2.4. Modalidades de trabajo.

### 2.4.1. Trabajo presencial.

1. Será trabajo presencial el realizado en los locales de Fundación, así como en cualquier otra entidad pública o privada, servicios socio-sanitarios, domicilios particulares, etc. siempre y cuando el espacio donde se realiza venga determinado por la naturaleza del trabajo desempeñado en ese momento.

### 2.4.2. Teletrabajo.

2. El teletrabajo es aquel que se desempeña de manera remota en una ubicación de libre elección por el profesional correspondiente.

3. Toda persona trabajadora tendrá derecho al trabajo a distancia siempre y cuando las funciones que se desarrollen sean susceptibles de realizar, incluso parcialmente, en tal modalidad.

4. El acceso al teletrabajo será voluntario, siendo la jornada máxima a desarrollar en tal modalidad del 60% de la jornada semanal.

5. Compete a la Directora Gerente la autorización de resolver esta modalidad de trabajo.

6. FUNDAPA proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad los medios técnicos necesarios para el desempeño efectivo del trabajo a distancia, así como los medios básicos de ergonomía, que serán evaluados desde el estudio de riesgos que realizará la empresa contratada desde FUNDAPA para dicha función.

## 3.–Horas anuales, jornada laboral y calendario.

### 3.1. Horas anuales.

Se establece la jornada laboral de 1592 horas anuales efectivas de trabajo o la jornada anual establecida cada año por la Administración Foral de Navarra para el personal a su servicio.

### 3.2. Jornada laboral.

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

La jornada diaria de trabajo de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7 horas y 30 minutos.

El tiempo de descanso o almuerzo es de 20 minutos como máximo, continuos o discontinuos y se considera de trabajo efectivo en los contratos de jornada de más de 6 horas.

La parte fija del horario (jornada obligatoria) estará comprendida entre las 9:00 y las 14:00 horas, quedando el tiempo restante para su realización, a elección del empleado y con carácter flexible, entre las 7:00 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 16:30 horas.

El horario en las fechas de San Fermín y Navidad, se ajustará a lo establecido para el personal de la Administración Pública de Navarra.

El exceso de horas (Horas de Exceso) resultante una vez dispuestos los días de vacaciones y los días de Asuntos Propios, se disfrutarán por jornada de libranza o por horas, ajustándose a la Jornada anual de 1592 o la jornada establecida cada año por la Administración Foral de Navarra para el personal a su servicio.

Deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre del año en curso.

No serán horas acumulables a la Bolsa de Horas.

### 3.3. Trabajo fuera de horario.

El trabajo realizado fuera de horario- Bolsa de Horas- se registrará en la aplicación correspondiente. Se recogerá en las memorias y otros documentos oficiales y será tenido en cuenta en la configuración de la plantilla.

Las horas de ampliación de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, sin que quepa la compensación en metálico.

Deberá compensarse mediante la recuperación en descanso la recuperación en descanso sin que quepa la compensación en metálico.

Podrán retornar el disfrute de 10 horas de bolsa horas mensuales, debiendo realizarse ese disfrute fuera de la jornada obligatoria.

El disfrute de las horas de la bolsa podrá unirse a las horas de Asuntos Propios.

### 3.4. Guardias de disponibilidad.

Exclusivamente para los sábados, domingos y festivos, durante el horario comprendido entre las 12 y las 15 horas (3 horas), debe asegurarse la disponibilidad de un/a profesional de los Grupos 1 o 2.

FUNDAPA facilitará los medios para la adecuada atención del teléfono de guardia, un teléfono y una tablet para garantizar el acceso remoto a las herramientas de trabajo necesarias.

El/la trabajador/a tendrá plena obligación de estar localizable durante dicho horario.

Las guardias de disponibilidad son de obligatorio cumplimiento, y se distribuirán de forma equitativa entre todo el personal Técnico (Grupos 1 y 2).

Para su organización se aceptará toda propuesta efectuada de forma unánime que respete una distribución equitativa entre los/as profesionales y garantice plenamente la efectiva prestación de la guardia de disponibilidad, en caso contrario, se distribuirán por la Dirección de la empresa con arreglo a dichos criterios de reparto equilibrado y de eficiencia.

Esta disponibilidad lleva aparejada un complemento de 60euros por día de guardia realizado. Dicho complemento se percibirá al mes siguiente de su cobertura.

## 4.-Vacaciones, licencias y permisos.

### 4.1. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintisiete días laborables o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

Las vacaciones se podrán disfrutar dentro de cada año natural y podrán prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se presentarán antes del 28 de febrero, las mismas se podrán modificar de manera extraordinaria siempre y cuando esté debidamente justificado el tiempo y no altere la cobertura del servicio.

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

## 4.2. Licencias retribuidas / licencias no retribuidas / permisos retribuidos.

### 4.2.1. Licencias retribuidas.

#### a) Licencia retribuida por exámenes oficiales:

Podrán concederse licencias retribuidas por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales.

El personal a quien se concedan las licencias a que se refiere el apartado anterior deberá presentar una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

#### b) Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable.

Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, que será disfrutada a partir del día del matrimonio o de la acreditación de la existencia de la pareja estable, siempre que sean parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador entregue solicitud escrita adjuntando los documentos justificativos de su situación en plazo de 60 días a contar desde la fecha de inscripción. La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación a la Dirección de la Fundación del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil. La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho. En ningún caso el matrimonio o la pareja estable de las mismas personas podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este punto.

#### c) Licencia retribuida por parto y cuidado del menor de 12 meses.

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores, ampliando dicha licencia a 17 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto para ambos progenitores, y que se resume en:

17 semanas que se podrán ampliar:

–En dos más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de parto o adopción múltiple.

–En dos semanas más si el hijo/a tiene algún tipo de discapacidad.

–En el mismo número de días que la/el neonato permanezca ingresado/a (siempre que sea más de siete) con el tope de 13 semanas adicionales.

Para el resto de casos, se estará sujeto a lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A la solicitud de licencia por parto deberá adjuntarse informe justificativo de que el periodo de gestación ha superado los ciento ochenta días. Asimismo, la fecha de alumbramiento deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

#### d) Licencia retribuida por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.



En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del adoptado, la licencia prevista para cada caso en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo por los progenitores de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en los casos de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Los supuestos de adopción o de acogimiento simple, permanente y pre adoptivo previstos en este artículo serán los que así se establezcan en la normativa aplicable que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

e) Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento.

La suspensión de contrato por parto, adopción o acogimiento establecida en los artículos anteriores podrá disfrutarse a tiempo parcial, de acuerdo con las siguientes reglas:

–El disfrute a tiempo parcial de esta licencia requerirá previa petición de los/as interesados/as y resolución del órgano competente para su concesión, la cual estará condicionada a la efectividad, en su caso, de su sustitución.

–Este disfrute a tiempo parcial, en caso de concederse, se será por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo.

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

–El órgano competente para su concesión es la Directora Gerente de la Fundación.

El periodo de disfrute a tiempo parcial de esta licencia se fijará en la decisión del órgano competente relativa a su concesión, y se extenderá, de forma ininterrumpida, hasta la finalización de la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente para el caso de parto.

El derecho al disfrute a tiempo parcial de esta licencia podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

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

Durante el periodo de disfrute de la licencia a tiempo parcial, los/as interesados/as en ningún caso podrán realizar horas extraordinarias ni cualquier otro servicio fuera de la jornada que deban cumplir en esta modalidad.

El disfrute a tiempo parcial de esta licencia será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado de los siguientes derechos:

–Disfrute del permiso retribuido por lactancia de hijos/as menores de nueve meses.

–Disfrute de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente.

f) Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una profesional pudieran influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o de su hijo/a, podrá darse licencia retribuida por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

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

g) Licencia retribuida por cuidado de hijo/a menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal de fundación tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado de hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuó y permanente, durante el tratamiento continuado de la enfermedad, haya precisado o no de hospitalización previa. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.

La licencia se concederá durante la hospitalización y/o durante el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo o hija y, como máximo, hasta que la persona menor de edad cumpla los 23 años.

La acreditación de que el hijo o hija menor de edad padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y/o tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante declaración cumplimentada por personal facultativo del Servicio Público De Salud responsable de la atención de la persona menor de edad.

A efectos de la concesión de la licencia retribuida regulada en este artículo, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado del sistema de la Seguridad Social que sirve de base para la concesión de la correspondiente prestación económica.

Será requisito para la concesión de la licencia que ambos progenitores trabajen. El personal de fundación únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambos progenitores tengan derecho a esta licencia solo 1 de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de la misma.

En el supuesto que el personal de fundación tenga más de un hijo/a menor en el que concurren las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno/a.

Fundación solicitará y tramitará la concesión de las prestaciones previstas en estos casos, ya sean del INSS o de la Mutua.

h) Licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave.

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

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

4.2.2. Licencias no retribuidas por asuntos propios.

Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de hasta tres meses cada dos años naturales.

Podrá solicitarlo 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 15 días, siempre que el total no supere los tres meses.



Las solicitudes de las licencias a las que se refiere este artículo se realizarán de la fecha de inicio a la fecha de incorporación, deberán ser motivadas y la concesión de las mismas estará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio.

Serán tramitadas como excedencias a todos los efectos legales, en lo referente al reingreso en la empresa, que se efectuará de forma automática a la finalización de la misma. El disfrute del permiso no interrumpirá el cómputo de antigüedad.

#### 4.2.3. Permisos retribuidos.

a) Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as tendrán derecho al permiso retribuido durante diecisiete semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T. y en los apartados precedentes del presente convenio, y se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (actualmente, artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores).

Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido por paternidad regulado en este artículo podrá disfrutarse seis de las semanas después del parto más diez semanas a elegir durante el primer año a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado.

b) Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de nueve meses.

El personal con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá sustituirse, a su elección, por dos fracciones de 3/4 de hora o por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El disfrute de este permiso podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

El permiso por lactancia será incompatible con el disfrute por uno u otro de los progenitores de las licencias por parto, adopción o acogimiento.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el supuesto de que, una vez disfrutado el permiso de esta forma, el empleado deje de prestar servicios con anterioridad a que el hijo que haya dado lugar a la concesión del mismo cumpla nueve meses de edad, se efectuará la oportuna regularización de haberes relativa al periodo disfrutado en exceso.

En las cuestiones aquí no recogidas se estará dispuesto a lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

c) Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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

d) Permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer.

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

e) Permiso retribuido por el fallecimiento de familiares.

Se concederá un permiso retribuido de cinco días naturales por el fallecimiento del cónyuge o pareja estable, familiares de primer grado y segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de seis días cuando se produzca fuera de la misma. Como excepción dichos días serán laborables si el trabajador se ocupara personalmente de realizar las gestiones y trámites derivados del hecho causante, siempre que se justifique la actividad personal en la realización de dichos tramites.

f) Permiso retribuido por la enfermedad o ingreso de familiares.

En el caso de hospitalización de cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado y segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días laborables que se podrán disponer de manera discontinua mientras dure el ingreso en centro hospitalario y/o hospitalización en domicilio, cuya duración supere los cinco días y se acredite a la empresa. El permiso se ampliará a un día más en el supuesto de que la hospitalización tenga lugar en una localidad situada a más de 100 Km de la ciudad de Pamplona.

Así mismo en la hospitalización tutelada de hijos menores de 14 años o con discapacidad del 65% reconocida por el INSS, se concederá un permiso de como máximo 10 días laborables al año.

g) Permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de familiares.

Se concederá un permiso retribuido de 2 días naturales en los casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos y de los padres/madres y se hará extensivo hasta los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos o de diagnóstico en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

Este permiso se concederá igualmente en los casos en que, por circunstancias derivadas del procedimiento quirúrgico, el paciente deba permanecer ingresado/a, salvo que le corresponda un permiso de mayor duración de conformidad con lo dispuesto en los artículos anteriores.

h) Permiso retribuido por traslado de domicilio.

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

i) Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

j) Permiso para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos:

Un día.

k) Permiso Retribuido por Asuntos Particulares:

El personal tendrá derecho a 3 días laborables de permiso retribuido por año, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, que podrán disfrutarse en días completos o por horas. El período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.

Podrá disfrutarse junto a la Bolsa de Horas.

Podrá disfrutarse junto a Horas de Exceso.

l) Justificación de los permisos retribuidos.

Los/las solicitantes de los permisos retribuidos regulados en los apartados anteriores deberán aportar a la Empresa la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para la concesión de los mismos en el plazo de diez días.

La denegación, en su caso, de cualquiera de los supuestos contemplados en el presente acuerdo deberá ser motivada.

### *5.-Reducción de jornada.*

1. Reducción de jornada por guarda legal.

El personal de la Fundación que por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o persona con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años.

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

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, debiendo tomar en consideración el interés del menor así como las necesidades productivas y organizativas de la empresa, al objeto de buscar la alternativa que mejor conjugue ambos intereses. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará la reducción de jornada, así como la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

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

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

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

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

La reducción de jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones del empleado.

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

El/la empleado/a al que se conceda la reducción de jornada prevista en este acuerdo no podrá desempeñar en ese periodo otra actividad profesional o laboral.

2. Reducción de jornada por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

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

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

## 6.–Excedencias.

### 1. Excedencia voluntaria.

Será de aplicación los criterios establecidos, con carácter general, en la normativa laboral y se adoptarán las medidas contempladas en la Ley de Igualdad, con las siguientes particularidades. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo mínimo de tres meses y máximo de cinco años, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa. Tras un periodo de excedencia deberán pasar dos años hasta la siguiente solicitud de excedencia. La solicitud de excedencia deberá presentarse con treinta días de antelación.

La petición por parte del empleado será por periodos completos. En casos inferiores a cinco años, podrá solicitar la prórroga siempre con el límite máximo de los cinco años. La prórroga deberá solicitarse al menos treinta días antes del término de la excedencia.

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto mientras dure la excedencia.

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

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

Procederá declarar la excedencia, a petición del empleado, por las siguientes causas justificadas:

1. Para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa y hasta que el/la menor cumpla 3 años.

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

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

2. Por un periodo no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.

La concesión de la excedencia estará supeditada, en todo caso, a la declaración del trabajador de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

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

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

### 3. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.

2. Ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.

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

## 7.–Puestos de trabajos y retribuciones.

### 7.1. Retribución salarial.

#### 7.1.1. Salario anual bruto:

Año 2023: se aplicará el incremento salarial necesario para la equiparación del salario de la plantilla de FUNDAPA al 93 % del salario del personal al servicio de la Administración Foral de Navarra durante todo el año 2023.

NIVELES	SALARIO BRUTO 2023
GRUPO 1	38,749,82
GRUPO 2	30.956,10
GRUPO 3	24.703,53

Tablas salariales teniendo en cuenta el incremento del 2,5% que se aplicará en enero de 2023 al personal de la Administración. En el caso de que en la Administración se diera cualquier otro incremento salarial, se aplicará igualmente en FUNDAPA garantizando en todo momento la equiparación al 93% de la Administración Foral de Navarra.

Año 2024: se aplicará el incremento salarial necesario para la equiparación del salario de la plantilla de FUNDAPA al 95 % del salario del personal al servicio de la Administración Foral de Navarra durante todo el año 2024.

Durante la vigencia del convenio y el periodo en el que el convenio se encuentre en ultra actividad se aplicará, además de estos incrementos salariales, las subidas que con carácter general se apliquen al personal funcionario de Gobierno de Navarra, garantizando durante todo el periodo de ultraactividad el 95% de dicho salario.



### 7.1.2. Complemento de antigüedad.

A partir de enero de 2023 se aplicará al personal adscrito a este convenio un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado en la entidad, consistente en la cantidad mensual que seguidamente se indica para cada trienio del servicio activo:

GRUPO	CUANTÍA
1	70.03 euros
2	58.92 euros
3	48,90 euros

Tras el 1/01/2023 se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, y se actualizará en el mismo porcentaje que las restantes retribuciones.

### 7.1.3. Complemento de responsabilidad-coordinación.

Los puestos de responsabilidad - coordinación se configurarán en función de las necesidades de la organización y el complemento de responsabilidad será de un 15% del salario.

Se cuantificará el tiempo de dedicación al puesto de responsabilidad - coordinación, descontándolo del trabajo ordinario realizado por la profesional correspondiente en caso de no responder a una jornada completa.

Las funciones de coordinación de área serán:

- Coordinación del trabajo, funcionamiento y organización del área.
- Representación del área tanto interna como externamente.
- Coordinación con agentes externos y creación de redes de colaboración.
- Unificación de criterios de trabajo del área.
- Acogida y formación de nuevas incorporaciones.
- Formación: elaboración de planes de formación con Dirección y traslado a Dirección de las necesidades formativas.
- Coordinación con el resto de áreas de la entidad para la unificación de criterios de trabajo conforme a las indicaciones de Dirección y Misión de la entidad.
- Organización y control de los calendarios laborales del área con respuesta a situaciones imprevistas, no como asunción de labores propias de Dirección sino de organización del área.

Dirección realizará libre designación de los puestos tras previa información a la plantilla y propuesta de prueba de selección interna con criterios establecidos por Dirección.

### 7.1.4. Gastos de locomoción.

Las personas trabajadoras que por necesidades del Servicio tengan que desplazarse fuera de FUNDAPA:

–Si se utilizan vehículos particulares, se le abonará la cantidad de 0.34euros por kilómetro recorrido.

–Si se utiliza transporte público, se le abonará su importe, previa justificación del gasto y/o facilitará una tarjeta de transporte.

–En caso de que, y atendiendo a los objetivos de fomento de movilidad sostenible y cuidado de la salud y del medio ambiente, al trabajador/a que utilice bicicleta, se le facilitará tarjeta de servicio municipal de bicicletas Ride On ES o el pago del gasto que se realice de manera individual en el horario de trabajo en este mismo servicio.



En cualquier caso, y siguiendo las instrucciones de ahorro energético de Gobierno de Navarra, los desplazamientos no habituales por razones de trabajo se limitarán a los casos y personal estrictamente imprescindible, debiendo justificarse cuando el desplazamiento incluya más de una persona y, en todo caso, deberá optimizarse al máximo el espacio disponible en los medios de transporte habilitados.

En todos los casos que sea posible se potenciarán las videoconferencias y/o las nuevas tecnologías, con el fin de evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios.

## 7.2. Pagas extraordinarias.

Para todo el personal de la Fundación se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Verano y Navidad, por importe bruto cada una de ellas, y siempre que se devenguen íntegras, de una mensualidad de salario base.

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

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

## 8.–Salud laboral.

### 8.1. Evaluación de riesgos.

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

### 8.2. Procedimientos de trabajo en prevención de riesgos laborales.

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

–Vigilancia de salud.

–Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

–Formación e información: se potenciará la formación- información del personal a fin de que reciba una formación teórica-práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgos detectados en el puesto de trabajo.

–Medidas y planes de emergencia.

–Adquisiciones o compras de bienes.

–Creación de medidas para reducir los riesgos psicosociales y realización de diagnósticos para la prevención de riesgos psicosociales cada dos años.

Durante el primer año de entrada en vigor de este Convenio, FUNDAPA, junto con la representación legal de los y las trabajadores/as, elaborará un Plan de Intervención Psicosocial que recoja las medidas preventivas a adoptar para eliminar, reducir y controlar los riesgos psicosociales que se han detectado en las evaluaciones de riesgo. Entre dichas medidas, deberán constar:

- La mejora de ratios por área.
  - La implantación de la figura de Coordinador/a de área.
  - La elaboración e implantación de protocolos y procedimientos de trabajo interáreas, que faciliten el trabajo coordinado entre las mismas.
  - La elaboración e implantación de un protocolo de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo (conflictos, acoso psicológico, acoso discriminatorio, acoso sexual y por razón de sexo).
  - La elaboración e implantación de un protocolo de actuación ante situaciones de violencia externa (agresiones físicas, verbales, emocionales,...), que incluirá un sistema de notificación y registro de las agresiones.
- La implantación de todas las medidas se irán realizando conforme a la planificación preventiva prevista.

### 8.3. Reconocimiento médico.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán el derecho a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año.

La empresa facilitará los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Las evaluaciones de salud y reconocimientos médicos periódicos, específicos en función de los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras y los trabajadores, contemplarán también actividades protocolizadas conforme a los resultados obtenidos en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

### 8.4. Incapacidad temporal.

Las trabajadoras percibirán el 100% de su salario desde el primer día de la IT y durante todo el periodo de la misma en los siguientes supuestos:

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

## 9.–Régimen disciplinario.

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

### 9.1. Calificación de las faltas.

Constituyen faltas leves:

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

Constituyen faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas y menos de diez de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un periodo de treinta días.
- b) Faltar dos días al trabajo dentro de un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
- c) La incorrección en el trato con las autoridades, con superiores, con compañeras, con las subordinadas y con l@s usuari@s.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- e) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio.
- g) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañer@s o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.
- h) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.
- i) El estado de embriaguez en el trabajo.
- j) La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Son faltas muy graves:

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

## 9.2. Sanciones.

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

Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

### 9.3. Prescripción.

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

### 10.–Seguro de vida y accidente.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

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

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

### 11.–Perfeccionamiento y formación profesional.

Es necesario llevar a cabo un plan de formación para el personal de FUNDAPA. Todas las trabajadoras/es tendrán derecho a disfrutar de hasta 50 horas dentro de la jornada laboral para participar en cursos de formación cuyo objetivo sea lograr mejores resultados en el desempeño del puesto de trabajo. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo a todos los efectos y se dedicarán específicamente a la mejora profesional.

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

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

Para realizar los cursos relacionados con el puesto de trabajo y con el objetivo de mejorar la prestación del servicio, FUNDAPA abonará el costo de dichos cursos, así como los desplazamientos que requiera la asistencia a los mismos, se abonarán dietas para cubrir los gastos de alojamiento y manutención y kilometraje 0.34euros/km.

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

Las/los trabajadoras/es que se incorporen a la empresa, o que vuelvan de una excedencia larga recibirán una formación adecuada previa a la asunción de sus responsabilidades.

## 12.–Derechos sindicales.

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

Las o los Representantes Sindicales y Delegadas o delegados de Prevención de Riesgos Laborales tendrán los derechos, deberes y garantías reguladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo. 13.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las y los Delegados o delegadas de personal tendrán derecho a 15 horas de crédito horario mensual para ejercer su labor sindical.

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

### 12.1. Derecho de reunión.

El/la representante de los y las trabajadoras podrá convocar asamblea del personal incluido en su ámbito de representación.

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

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

## 13.–Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Durante la vigencia del mismo, la empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio y su anexo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1. ET.

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio en materia de jornada, salario, horario y distribución del tiempo de trabajo y rendimiento y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de la resolución de conflictos, excluyendo en todo caso el arbitraje obligatorio.

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

Pamplona-Iruña, 22 de diciembre de 2022.