

Convenio Colectivo del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad Foral de Navarra para 2023 a 2026

Boletín Oficial de Navarra número 47, de 5 de marzo de 2024

CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

ANTECEDENTES

El día 30 de noviembre de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del colectivo citado, suscrito por la representación empresarial ANIMA y la representación social de CCOO en la mesa negociadora, el día 27 de noviembre de 2023.

Artículo 1.–Ámbito territorial y personal.

Este convenio de eficacia general, que despliega su eficacia en el Territorio de la Comunidad Foral de Navarra, es de aplicación para todas las empresas del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural y Ambiental con Centros de Trabajo y/o prestaciones de servicios tanto públicos como privados en el territorio de la Comunidad Foral de Navarra y a las personas trabajadoras contratadas en dichos Centros de Trabajo y/o prestaciones de servicios.

Artículo 2.–Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades, privadas, dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, dirigidas a la infancia y juventud, personas adultas y personas mayores. Las prestaciones de servicios reguladas en este convenio consisten en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona, cuya actividad principal comprenda alguna de las siguientes actividades:

a) Actividades de educación en el ocio, actividades de educación no formal, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades educativas en el comedor escolar, de patio, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos urbanos,...

b) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales como los dirigidos a centros cívicos y culturales, centros de animación y centros socioculturales de Personas Mayores, animación deportiva, bibliotecas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles, servicios de información juvenil, ludotecas, centros de tiempo libre, museos, semanas culturales, exposiciones, talleres, actividades de dinamización del patrimonio y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre,...

c) Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos, centros de interpretación ambiental, actividades y programas de educación medioambiental y otros equipamientos, actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Quedan excluidas del ámbito funcional aquellas actividades de acción e intervención social encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social. Así mismo quedan excluidas aquellas actividades de educación e interpretación ambiental no integradas en programas de ocio educativo y animación sociocultural.

Artículo 3.–Ámbito temporal / vigencia y duración.

El periodo de vigencia de este convenio es desde el 1/1/2023 y hasta el 31/12/2026

El presente convenio podrá denunciarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para su finalización, debiendo realizarse la denuncia de forma escrita y ser remitida de forma fehaciente al resto de los firmantes. En caso de no denunciarse, se entenderá tácitamente prorrogado por un periodo de un año.

En todo caso las partes acuerdan que el presente convenio se da por denunciado desde su firma.

Concluida la duración pactada, se acuerda expresamente que la vigencia del convenio se mantendrá hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, dotándolo de ultraactividad indefinida

Artículo 4.–Cláusula de inaplicación.

Las empresas del ámbito de aplicación del convenio podrán acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 E.T.

En caso de no llegarse a acuerdo en el ámbito de la empresa, las partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará en caso de acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de desacuerdo y de no acogerse a los procedimientos indicados en el apartado anterior, o de finalizar los mismos sin acuerdo (en el caso de la conciliación y la mediación), la empresa podrá someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano autonómico que, en su caso, la sustituya en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

Artículo 5.–Clasificación profesional.

GRUPO	CATEGORÍA
Grupo I: personal directivo	Director/a gerente
Grupo II: personal directivo y de gestión	Jefe/a de Departamento
	Director/a de Programas y equipamientos
	Coordinador/a proyectos pedagógicos, de ocio y tiempo libre.
	Titulado/a de Grado
	Técnico/a de gestión
Grupo III: personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Técnico/a especialista
	Técnico/a de biblioteca
	Animador/a sociocultural
	Mediador/a Intercultural Educativo
	Experto/a en Talleres,
	Técnico/a especialista en montaje de exposiciones.
	Guía especialista en patrimonio.
	Informador/a Juvenil
	Informador/a
	Mediador/a cultural
	Taquillero/a
Controlador/a de salas	
Grupo IV: personal de atención directa	Coordinador/a de actividades y proyectos de centro o servicio
	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre.
	Auxiliar de biblioteca

GRUPO	CATEGORÍA
Grupo V: personal de administración	Agente Comercial
	Oficial Administrativo
	Auxiliar Administrativo
	Recepcionista/Telefonista
Grupo VI: personal de servicios generales	Cocinero/a
	Montador de exposiciones.
	Ayudante de cocina
	Conductor/a
	Empleado/a de mantenimiento
	Empleado/a limpieza
	Auxiliar Servicios Generales

Artículo 6.–Salarios / retribuciones.

Las tablas recogidas en el Anexo Tabla A), se aplicarán a los salarios de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal que presten servicios en todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, y privada realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio, acuerdo marco u otras fórmulas legales), cuyo inicio del expediente de contratación se haya iniciado con posterioridad a la firma del convenio, aunque su fecha de efectos económicos solo tendrá lugar desde la fecha en que se inicie la ejecución de los nuevos contratos o subvenciones derivados de los indicados procedimientos de licitación o contratación. Las tablas de este apartado A no son aplicables a prórrogas de contratos o de servicios anteriores a la publicación del presente convenio que no contemplen en sus pliegos la revisión de precios como consecuencia de actualizaciones de convenio.

–Para los contratos licitados con posterioridad a la publicación oficial de este acuerdo se establece la Tabla A anexa. Esta tabla recoge los siguientes incrementos salariales sobre los importes establecidos en la propia Tabla A:

- 3 % el 1 de enero de 2024.
- 3 % el 1 de enero de 2025.
- 3 % el 1 de enero de 2026.

Los incrementos previstos en la Tabla A se aplicarán, en todo caso, sobre los salarios de tabla, y no sobre los salarios reales.

Las tablas recogidas en el Anexo, Tabla B), se aplicarán a los salarios de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal que presten servicios en actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio no incluidos en el párrafo anterior. En este caso los efectos económicos de las tablas serán los indicados en las mismas. Las tablas de este apartado B) serán aplicables, así mismo, a las prórrogas de contratos o de servicios anteriores a la publicación del presente convenio que no contemplen la revisión de precios como consecuencia de actualizaciones de convenio. En ningún caso la aplicación de estas tablas determinará una disminución de las retribuciones globales que por cualquier causa la persona trabajadora venga percibiendo antes del día en que se publique este Convenio.

–Para los contratos licitados con anterioridad a la publicación oficial de este acuerdo se establece la tabla B anexa. Se establecen los siguientes incrementos retributivos sobre salarios reales

- 7 % el 1 de enero de 2023.
- 3 % el 1 de enero de 2024.

Por tanto, en los términos señalados, para los trabajadores sujetos a la tabla B, el incremento del 7 % establecido para la tabla salarial del año 2023 se aplicará a los salarios reales, aplicándose el mismo criterio al 3 % de incremento previsto para el año 2024.

La tabla B dejara de tener efectos el próximo 31 de diciembre de 2024, fecha en la cual, en caso de no haberse firmado un nuevo contrato de servicio, todas las personas trabajadoras tendrán de aplicación la Tabla A y la consecuente reestructuración de la nómina según el artículo 7 del presente convenio.

Se establece una paga de 300 euros brutos no consolidable que se abonará tras la firma del presente acuerdo, junto con la nómina del mes de febrero, para todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal, con una jornada completa, con carácter indefinido o, en su defecto, por la correspondiente parte proporcional trabajada en 2022.

Artículo 7.–Reestructuración de nóminas.

Las empresas incluidas en el ámbito del convenio, y respecto de las personas trabajadoras incluidas en dicho ámbito, realizarán una reestructuración de las nóminas en cuanto a sus conceptos estableciéndose un salario base conforme a lo establecido en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo. La regularización de las nóminas tendrá lugar en el momento en el que se aplique la tabla A de las nuevas adjudicaciones. La diferencia salarial entre el salario base de tabla y el salario de cada persona trabajadora pasará a denominarse plus personal consolidado. Dicho complemento, no será absorbible ni compensable, y no se verá actualizado por futuros incrementos salariales pactados.

Artículo 8.–Condiciones más beneficiosas y derechos ad personam.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran tener reconocidas las personas trabajadoras a fecha de firma del presente convenio.

Artículo 9.–Pluses.

- a) Nocturnidad: 25 % sobre el salario base de la hora ordinaria.
- b) Antigüedad: Por cada trienio vencido desde el 1 de enero de 2023, todo el personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por un importe mensual bruto de 25 euros mensuales por catorce pagas. El máximo de trienios a devengar será de cinco.

Artículo 10.–Jornada de trabajo (horas anuales).

Desde la entrada en vigor del presente Convenio la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1725 horas de tiempo máximo de trabajo efectivo, distribuidas en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos de tiempo máximo de trabajo efectivo.

La jornada anual queda establecida de la siguiente manera:

A partir del uno de enero de 2023: 1.725 horas.

A partir del uno de enero de 2024: 1.720 horas.

A partir del uno de enero de 2025: 1.715 horas.

A partir del uno de enero de 2026: 1.704 horas.

La reducción de jornada para el año 2023 respecto de la que se venía aplicando en el sector en 2022, y que asciende a 17 horas, se traducirá al menos en dos días de libre disposición para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal, las cuales deberán comunicarlas a la empresa de forma expresa y escrita con una antelación mínima de quince días naturales, pudiendo la empresa denegar las fechas solicitadas en el solo caso de que por acumulación de peticiones en una misma fecha y en un mismo centro de trabajo, no resulte posible la adecuada prestación del servicio. En caso de concurrencia de varias peticiones tendrá preferencia para el disfrute del día elegido la persona trabajadora que antes lo hubiera solicitado.

La disposición establecida en el párrafo anterior en materia de días de libre disposición se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de realizar una jornada de trabajo efectivo y realmente prestado establecida el principio de este artículo.

Artículo 11.–Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 32 días naturales, que se fijarán de la forma establecida en cada empresa.

Artículo 12.–Calendario laboral:

Se establecerá por las empresas de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras un calendario anual para cada centro de trabajo antes del 31 de enero de cada año, en el que se determinará lo siguiente:

- La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio.
- El horario de trabajo.
- La distribución anual de los días de descanso.
- Las vacaciones.
- Los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

En los casos en que el servicio esté vinculado al curso escolar, esos calendarios deberán realizarse antes del 1 de octubre.

Artículo 13.–Mejora de empleo.

Cuando se den vacantes en una categoría profesional, o la posibilidad de aumentos de jornada que posibiliten aumentar un contrato fijo discontinuo a otro ordinario, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial y fijo-discontinuo tendrán preferencia a optar a dicho contrato por orden de antigüedad en Centro de Trabajo, Departamento y puesto de trabajo.

Artículo 14.–Reubicación de personas trabajadoras mayores de 55 años.

Desde la Mesa Negociadora del Convenio se recomienda a las entidades sujetas al presente convenio que traten, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de ubicar a las personas trabajadoras mayores de 55 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

Artículo 15.–Reducción de jornada mayores de 55 años.

Desde la Mesa Negociadora del Convenio se recomienda que las empresas faciliten, a aquellas personas trabajadoras que tengan 55 años o más una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tal reducción podría efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, la jornada semanal, mensual o anual, si la entidad está de acuerdo con ello.

Las empresas que faciliten esta reducción definirán los requisitos de preaviso, tiempo máximo y mínimo de la reducción de jornada, número máximo de las personas trabajadoras por Centro, Dependencia y Puesto de Trabajo, y condiciones de acceso a esta posibilidad.

La empresa no responderá en ningún caso de las posibles pérdidas de derechos y prestaciones para las personas trabajadoras a consecuencia de las reducciones de jornada que pudieran producirse al amparo de este artículo.

Artículo 16.–Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, siendo de aplicación en lo no previsto el régimen de licencias establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) 15 días en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial.

b) Un día por matrimonio de familiar de primer grado afinidad o consanguinidad, correspondiendo con la fecha del hecho causante. Dos días en caso de desplazamiento en más de 100 kilómetros por la boda de un pariente hasta 1.er grado.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

–Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

–Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 40 del presente convenio.

–Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio, vía crédito horario sindical.

Artículo 17.–Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por si mismos.

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de 16 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tal reducción podrá efectuarse y disputarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, la jornada semanal, mensual o anual, si la entidad está de acuerdo con ello.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 18.–Cuidado de hijas e hijos con necesidades especiales.

Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida, igual o superior a un 33 %, tienen derecho, con el preaviso oportuno, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, igual o superior a un 33 %, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos/as.

Artículo 19.–Complemento salarial por incapacidad temporal.

a) IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se establece un complemento a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional a cargo de la Empresa, hasta el 100 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir a la persona trabajadora en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

b) IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral

Se establece a partir de la firma del presente acuerdo un complemento por enfermedad común a las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, aplicándolo sobre la base reguladora de la nómina, consistente en:

–1.º baja anual:

- Del día 1 al 10, hasta el 85 % de la base reguladora
- Del día 11 al 60 hasta el 100 % de la base reguladora
- del día 61 en adelante hasta el 80 % de la base reguladora

–A partir de la 2.º baja:

- Del día 1 al 10 hasta el 80 % de la base reguladora
- Del día 11 al 60 hasta el 100 % de la base reguladora
- Del día 61 en adelante hasta el 75 % de la base reguladora

Artículo 20.–Regulación de los contratos fijos-discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Cuando las peculiaridades de la actividad así lo justifiquen, se podrá utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

Así mismo, para atender las necesidades derivadas del cumplimiento y ejecución de contratos suscritos con las Administraciones Públicas y para cualesquiera otras necesidades objetivas, se podrá utilizar esta modalidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del E.T. y demás normativa vigente de aplicación.

En los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los/las trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados conforme a los criterios establecidos en cada empresa, pudiendo la persona trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como antigüedad, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21.–Derecho de subrogación.

Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, incluido en el ámbito de este Convenio, afectado por la dinámica de sustitución de adjudicatarios en los contratos, se establece el presente artículo, en virtud del cual la adjudicación de un contrato a una entidad o empresa para la gestión de un centro, servicio o programa que venía siendo gestionado anteriormente por otra entidad, supondrá el mantenimiento del empleo a través de la subrogación y de las nuevas contrataciones, en los términos que se desarrollan en este artículo.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo y/o naturaleza y/o personalidad de la empresa o entidad de que se trate,

ya sea persona/entidad física, jurídica o de cualquier clase. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento en los términos y condiciones que se establecen:

1. Para las empresas privadas o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que gestionan cualesquiera de los centros, actividades o programas previstos en los ámbitos del presente convenio colectivo, sean éstos de titularidad pública o privada, en los supuestos en los que se produzca el traspaso/cesión/cambio de la gestión, la adjudicación de la concesión a una nueva empresa o entidad, por finalización/ rescisión/ resolución del contrato y/o concesión y, concurso posterior, o bien cuando no haya concurso, nos encontremos ante un supuesto de rescate del servicio en base al artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, así como en el caso de asunción del mismo por la entidad titular o cualquier otra modificación que modificara el sistema de gestión del servicio, programa, acción, servicio o unidad que se estaba llevando, se estará ante un supuesto de subrogación de los derechos y obligaciones de los/as trabajadores/as con contrato en vigor, considerándose a todos sus efectos que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

En cualquiera de estos supuestos, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que desarrollaban sus funciones en el citado servicio, recurso o unidad productiva y que cuenten con al menos 4 meses de antigüedad.

Lo indicado con anterioridad será también de aplicación en el caso de que una entidad privada decida prestar directamente el servicio.

En este caso la entidad cedente deberá facilitar a la Administración Pública responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la documentación que se relaciona en el apartado.

Si en el centro o espacio físico de trabajo prestan sus servicios trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior deben ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente. Tampoco será subrogable si tiene dicho parentesco con las personas integrantes de su órgano de gobierno y/o Administración, así como el que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa o accionista o socio de la empresa.

Tampoco serán subrogables los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as y los/as trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el servicio, programa, acción, servicio o unidad en el que se produce por cualquier causa y/o forma el cambio de contratista o recuperación del servicio por la entidad titular, sea o no Administración Pública.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de personal trabajador, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación, sumisión que expresamente se declara al respecto de lo establecido en el texto, tablas salariales y anexos del presente convenio.

En el caso de que, por bajas, ausencias, excedencias, o cualquier otra causa, el trabajador o la trabajadora haya sido sustituido por un interino/sustituto, el nuevo titular o concesionario debe subrogarse ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelto el hecho causante que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

En caso de trabajadores o trabajadoras afectadas por un trámite judicial y finalizado el mismo, este es readmitido, también estará afectado por la subrogación en las condiciones que se establezcan en este artículo.

Para poder trasladar toda la información requerida a pliegos, es necesario que las empresas deben informar a los órganos de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación prevista en el artículo 36 del presente convenio, debiendo detallar de cada uno de los trabajadores/as a subrogar la siguiente información con la finalidad de asegurar el mantenimiento de las condiciones por parte de las empresas licitadoras:

- Convenio colectivo de aplicación.–Grupo profesional.
- Código de contrato.–% de jornada.
- Antigüedad.
- Fecha de vencimiento de contrato.–Salario bruto anual.
- Salario base.
- Pluses, especificando su naturaleza.
- Otros pactos aplicables tanto colectivos como individuales.
- Observaciones: Situación de excedencia, suspensión legal, condición de representante legal de los trabajadores y las trabajadoras, etc.).

2. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los/as trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los/as trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata o servicio o programa de la empresa saliente.

b) Los/as trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los/as trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En último término, la empresa saliente pagará a la entrante el coste, por los conceptos de salarios y cargas sociales, de las vacaciones no disfrutadas de los/as trabajadores/as subrogados/as, cuando por efecto de la subrogación, estos disfruten de más días de vacaciones que los que les corresponderían en la nueva empresa subrogada considerando la fecha de efectos de inicio de la actividad de la nueva empresa que se subroga.

d) Los/as trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por

la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa. En el caso de que el propósito del cliente al rescindir, rescatar o recuperar el servicio, por cualquier causa, fuera

el de realizarlo con personal propio, quedará obligado a reincorporar a los/as trabajadores/as afectados/as de la empresa que hasta el momento fue prestadora de dicho servicio.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior empresario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo.

3.–Obligaciones de las empresas o entidades cesantes y adjudicataria en caso de cambio de la empresa o entidad que gestiona la actividad, programa o el servicio, o en el supuesto de rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio.

3.1. Adjudicataria cesante. La empresa cesante en el servicio:

3.1.1. Deberá notificar por escrito al personal afectado la resolución de la adjudicación o del contrato del servicio que se presta, así como el nombre de la nueva adjudicataria y la fecha prevista de la subrogación, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia. En caso de rescate o asunción o recuperación en cualquier forma del servicio, centro, programa o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio se comunicará al personal los datos esenciales que se conozcan de esta realidad. La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos o expedientes pendientes, laborales o no, o que existan al respecto de organismos oficiales.

Solo responderá la empresa cesante de las obligaciones laborales o con la seguridad social nacidos o generados hasta la fecha de efectos de la subrogación, quedando exonerada la nueva adjudicataria. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 168 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1.2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, con antelación mínima de siete días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si este fuera posterior, la información y documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar el personal trabajador afectado por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, DNI/NIF, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar y número de hijos/as (en caso de conocerse), naturaleza de los contratos de trabajo, y puesto de trabajo.

b) Fotocopia de las nóminas de los seis últimos meses y recibos de pago o de liquidación afectantes a dicho período de los seis últimos meses.

c) Copia del modelo RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones) y RNT (Relación Nominal de Trabajadores).

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos cuando existan, así como de las comunicaciones subrogatorias si existieran, y fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los/as trabajadores/as s afectados (ya sean pactos o acuerdos propios o subrogados), incluidas las vacaciones, si estuviesen pactadas o concedidas.

e) Lista de los trabajadores y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.

f) Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los 6 meses últimos, con la justificación de esta.

g) Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos 6 meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales o mejoras de cualquier clase a trabajadores/as que se hayan producido en los últimos 6 meses, siempre que estos no deriven de la aplicación del presente convenio.

h) Calendario laboral.

i) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

j) La empresa o entidad saliente debe informar al nuevo titular de todos los asuntos, sean o no laborales, pendientes de organismos oficiales.

k) El personal que debe ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, debe facilitar al nuevo titular, al tiempo de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

l) En caso de que haya en la plantilla afectada impagos, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otros anteriores, los trabajadores y trabajadoras deben ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de que la responsabilidad por tales impagos o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente.

m) En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

3.1.3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo por todos los conceptos hasta el momento del cese en la adjudicación, así como hacer frente a todas las obligaciones existentes con acreedores de cualquier clase, incluso con Hacienda, Seguridad Social u Organismos públicos o Administraciones Públicas.

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.

3.1.4. Responderá de las consecuencias derivadas del incumplimiento de lo anteriormente expuesto, así como de la falsedad o inexactitud manifiesta de la información facilitada que puedan producir error o confusión a la empresa o entidad adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los/as trabajadores/as indebidamente subrogados.

3.2. Nueva adjudicataria.

La Empresa o entidad adjudicataria del servicio, programa, centro o unidad o la entidad que lo recupere/rescate en cualquier forma el servicio o unidad o la resultante como adjudicataria de la modificación del sistema de gestión:

3.2.1. La totalidad de los trabajadores y trabajadoras deben ser subrogados con la antigüedad adquirida hasta la fecha de cese de la empresa saliente, de manera que la empresa entrante continuará computando dicha antigüedad a todos los efectos, siempre que estos provengan de pactos o acuerdos lícitos que cuenten con, al menos, los seis meses previstos anteriormente y que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente. Deberán respetarse las vacaciones si ya estuviesen concedidas, acordándose el descuento de haberes si hubiese lugar respetándose lo establecido en los artículos 10 y 11 del presente convenio.

3.2.2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el adjudicatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los/as trabajadores/as, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto o suspendido, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por esta o por otra empresa o entidad pública o privada.

3.2.3. En el supuesto de que un servicio o unidad finalice en fecha concreta y la nueva adjudicación o el rescate o asunción del servicio/unidad/programa o el cambio de gestión posponga su nueva puesta en marcha, se estará en el supuesto de suspensión conforme a la normativa vigente en cada momento de las relaciones laborales de los/as trabajadores/as que se subrogan durante el tiempo en que el servicio o unidad no esté operativo, todo lo cual sin perjuicio de la subrogación que se establece imperativamente en el presente artículo.

4. Subrogación de los representantes de los/as trabajadores/as.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal y los Delegados y Delegadas Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores/as a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente para el centro o unidad afectada por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los/as trabajadores/as del Centro de Trabajo objeto de subrogación.

En estos supuestos, los/as Delegados y Delegadas de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también a ser subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios. La nueva empresa o entidad adjudicataria del servicio que se subroga en las relaciones laborales no responderá de ninguna de las obligaciones pendientes en la fecha de efectos de la subrogación por parte de la anterior empresa.

5. La subrogación del presente artículo será aplicable incluso en el supuesto de que se trasladen las dependencias en las que se presta el servicio o actividad.

A efectos de evitar la competencia desleal que pueda alterar la libre concurrencia, se pacta expresamente que los/as trabajadores/as que se hayan incorporado a una nueva entidad en virtud de la subrogación empresarial prevista en este artículo, conociendo las condiciones preexistentes de los/as trabajadores/as en las que licitaba en igualdad de oportunidades respecto al resto de entidades concurrentes, no podrán ver perjudicadas sus condiciones laborales mediante la aplicación de un convenio de empresa, durante al menos, un periodo de 3 años a partir de la fecha de subrogación, siempre que permanezca vigente el presente convenio, y salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el concesionario y los representantes de los/as trabajadores/as una vez consumada la subrogación.

La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

Artículo 22.–Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

1.–Composición y Domicilio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de la organización sindical firmante, y dos representantes de la organización empresarial firmante.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los servicios asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva número 30 bajo, 31001 Pamplona.

2.–Competencias.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

5. Vigilancia del cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

3.–Procedimiento.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia, para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascorra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

Artículo 23.–En todo lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo Marco Estatal del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural”.

ANEXO

Tabla A

GRUPO	CATEGORIA	2023 (euros)	2024 (euros)	2025 (euros)	2026 (euros)
Grupo I: personal directivo	Director/a Gerente	28.584,03	29.441,55	30.324,80	31.234,54
Grupo II: personal directivo y de gestión	Jefe/a de Departamento	25.221,20	25.977,84	26.757,17	27.559,89
	Director/a de Programas y Equipamientos	25.221,20	25.977,84	26.757,17	27.559,89
	Coordinador/a Proyectos Pedagógicos, de Ocio y tiempo libre	23.960,15	24.678,95	25.419,32	26.181,90
	Titulado/a de Grado	23.960,15	24.678,95	25.419,32	26.181,90
	Técnico/a de Gestión	23.960,15	24.678,95	25.419,32	26.181,90

GRUPO	CATEGORIA	2023 (euros)	2024 (euros)	2025 (euros)	2026 (euros)
Grupo III: personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Técnico/a Especialista	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Técnico/a de biblioteca	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Técnico/a Especialista en montaje de exposiciones	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Guía especialista (en patrimonio)	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Animador/a Sociocultural	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Mediador/a Intercultural Educativo	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Experto/a en Talleres o Tallerista	21.456,56	22.100,26	22.763,26	23.446,16
	Informador/a Juvenil	21.456,56	22.100,26	22.763,26	23.446,16
	Informador/a	20.681,39	21.301,83	21.940,89	22.599,11
	Mediador/a Cultural	21.456,56	22.100,26	22.763,26	23.446,16
Grupo IV: personal de atención directa	Taquillero/a	20.121,14	20.724,77	21.346,52	21.986,91
	Controlador/a de salas	19.838,12	20.433,26	21.046,26	21.677,65
	Coordinador/a de Actividades y proyectos de centro	22.699,09	23.380,06	24.081,46	24.803,91
	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	20.681,39	21.301,83	21.940,89	22.599,11
Grupo V: personal de administración	Auxiliar de biblioteca	20.681,39	21.301,83	21.940,89	22.599,11
	Agente Comercial	20.681,39	21.301,83	21.940,89	22.599,11
	Oficial Administrativo	21.456,56	22.100,26	22.763,26	23.446,16
	Auxiliar Administrativo	19.173,96	19.749,18	20.341,65	20.951,90
Grupo VI: personal de servicios generales	Recepcionista/Telefonista	18.015,15	18.555,60	19.112,27	19.685,64
	Cocinero/a	20.681,39	21.301,83	21.940,89	22.599,11
	Montador/a de exposiciones	20.681,39	21.301,83	21.940,89	22.599,11
	Ayudante de cocina	18.015,15	18.555,60	19.112,27	19.685,64
	Conductor/a	18.015,15	18.555,60	19.112,27	19.685,64
	Empleado/a de Mantenimiento	18.015,15	18.555,60	19.112,27	19.685,64
	Empleado/a Limpieza	18.015,15	18.555,60	19.112,27	19.685,64
Auxiliar Servicios Generales	18.015,15	18.555,60	19.112,27	19.685,64	

Tabla B

GRUPO	CATEGORIA	2023 (euros)	2024 (euros)
Grupo I: personal directivo	Director/a Gerente	22.702,65	23.383,73
Grupo II: personal directivo y de gestión	Jefe/a de Departamento	19.962,68	20.561,56
	Director/a de Programas y Equipamientos	19.962,68	20.561,56
	Coordinador/a Proyectos Pedagógicos, de Ocio y tiempo libre	19.249,73	19.827,22
	Titulado/a de Grado	19.249,73	19.827,22
	Técnico/a de Gestión	19.249,73	19.827,22
Grupo III: personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Técnico/a Especialista	18.536,77	19.092,87
	Técnico/a de biblioteca	18.536,77	19.092,87
	Técnico/a Especialista en montaje de exposiciones	18.536,77	19.092,87
	Guía especialista (en patrimonio)	18.536,77	19.092,87
	Animador/a Sociocultural	17.877,29	18.413,61
	Mediador/a Intercultural Educativo	18.823,82	19.388,53
	Experto/a en Talleres o Tallerista	16.754,38	17.257,01
	Informador/a Juvenil	16.754,38	17.257,01
	Informador/a	15.877,64	16.353,97
	Mediador/a Cultural	17.823,82	18.358,53
Taquillero/a	15.447,53	15.910,96	
Controlador/a de salas	15.230,31	15.687,22	

GRUPO	CATEGORIA	2023 (euros)	2024 (euros)
Grupo IV: personal de atención directa	Coordinador/a de Actividades y proyectos de centro	17.110,87	17.624,20
	Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	15.451,83	15.915,38
	Auxiliar de biblioteca	15.451,83	15.915,38
Grupo V: personal de administración	Agente Comercial	15.555,60	16.022,27
	Oficial Administrativo	15.555,60	16.022,27
	Auxiliar Administrativo	15.129,80	15.583,69
	Recepcionista/Telefonista	15.129,80	15.583,69
Grupo VI: personal de servicios generales	Cocinero/a	17.833,71	18.368,72
	Montador/a de exposiciones	17.833,71	18.368,72
	Ayudante de cocina	15.235,71	15.692,78
	Conductor/a	15.129,80	15.583,69
	Empleado/a de Mantenimiento	15.129,80	15.583,69
	Empleado/a Limpieza	15.129,80	15.583,69
	Auxiliar Servicios Generales	15.129,80	15.583,69