

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Sangüesa para el personal laboral

Boletín Oficial de Navarra número 236, de 14 de noviembre de 2023

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANGÜESA,
PARA LOS AÑOS 2022-2023-2024-2025**

Índice

- Artículo 1. Ámbito de aplicación, temporalidad y denuncia.
- Artículo 2. Negociaciones singulares.
- Artículo 3. Retribuciones.
- Artículo 4. Jornada laboral. Vacaciones. Permisos y licencias.
- Artículo 5. Modificación del horario y turnos de trabajo.
- Artículo 6. Excedencias.
- Artículo 7. Horas extraordinarias.
- Artículo 8. Gastos de desplazamiento y dietas.
- Artículo 9. Plantilla orgánica.
- Artículo 10. Seguros del personal.
- Artículo 11. Derechos sindicales.
- Artículo 12. Reintegro de los gastos de renovación del carnet de conducir y otros.
- Artículo 13. Plan de formación.
- Artículo 14. Equipamiento y medios de los servicios municipales.
- Artículo 15. Anticipos.
- Artículo 16. Calidad de vida, salud y seguridad.
- Artículo 17. Ingreso, promoción del personal, traslados y trabajos de superior e inferior categoría.
- Artículo 18. Derecho de reunión.
- Artículo 19. Compensación y absorción.
- Artículo 20. Política lingüística.
- Artículo 21. Asistencia jurídica al personal del ayuntamiento.
- Artículo 22. Reasignación de otras tareas y su repercusión económica.
- Artículo 23. Acoso sexual.
- Artículo 24. Violencia de género.
- Artículo 25. Comisión paritaria.
- Disposición adicional.
- Disposición derogatoria.
- Disposición final.
- Anexo 1.–Ropa de trabajo. Convenio.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación, temporalidad y denuncia.

1.1.–Personal y funcional. El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales, sociales y económicas entre el Ayuntamiento de Sangüesa y el personal laboral tanto fijo como eventual que presten sus servicios profesionales para el Ayuntamiento de Sangüesa.

Se excluye al personal laboral que presta sus servicios en los Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento, “Residencia Municipal de Ancianos” y “Escuela de Música Juan Francés de Iribarren”.

1.2. Temporal. La vigencia del presente Convenio Colectivo será para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, entrando en vigor el día de su firma por las partes y retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 2022.

1.3.–Denuncia. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. La denuncia del Convenio se deberá realizar dentro de los 30 días naturales anteriores a que finalice su vigencia.

Artículo 2.º Negociaciones singulares.

Los aspectos parciales y concretos del presente Convenio podrán ser negociados por las partes, cuando alguna de ellas lo solicite.

Respecto de aquellas cuestiones no reguladas en el presente Convenio, las partes negociadoras acuerdan remitirse a lo establecido en el convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra vigente en cada momento.

Artículo 3.º Retribuciones.

3.1. Ayuda familiar: El personal laboral afectado por el presente Convenio, recibirá las mismas ayudas económicas, por este concepto, que el personal funcionario del Ayuntamiento.

3.2. Complemento por enfermedad o accidente: Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, y mientras se encuentren situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su causa, percibirán durante la misma un complemento, sobre la prestación que reciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de su salario ordinario y durante el tiempo que acredite dicha situación, mediante los correspondientes partes de baja médica y de confirmación oficiales y hasta su alta.

3.3. Antigüedad: Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Sangüesa, cuando cumplan los requisitos, percibirán el complemento personal de antigüedad tal y como se establece en el artículo 59 del vigente Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

3.4. Otros conceptos: Para los demás conceptos y complementos salariales se estará a lo que establezca el convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 4.º Jornada laboral. Vacaciones. Permisos y licencias.

4.1. Jornada laboral: Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, podrán disfrutar de una pausa de 20 minutos diarios, computables como de trabajo efectivo, destinados al denominado “café o bocadillo”. El tiempo de descanso será proporcional a la jornada de trabajo, entendiéndose que los 20 minutos corresponden a la jornada completa.

La jornada diaria del personal de oficinas y de la brigada de obras, será la que resulte del calendario laboral que para cada año sea propuesto por la Alcaldía y que será el resultado de dividir el número de horas anuales, por los días laborables del año.

El calendario laboral anual incorporará, para el personal de oficinas, la opción de realizar teletrabajo, por causa de conciliación, la primera hora de la jornada, así como fórmulas de flexibilidad de la gestión de los tiempos de trabajo.

Así mismo, y hasta que se proceda a aprobar un Reglamento municipal de Teletrabajo, en los puestos de oficina, a solicitud de la persona trabajadora o de la persona responsable del servicio, y siempre que esté cubierta la atención al público, se podrá dar la opción de teletrabajar hasta un 40% de la jornada anual, distribuyéndose en horas diarias o días enteros.

Se analizará la posibilidad de implantar el teletrabajo como sistema ordinario de trabajo en las condiciones que permitan compatibilizar su implantación con la prestación efectiva y eficiente de los servicios públicos.

Se establece, con carácter extraordinario, una jornada máxima continuada de 12 horas.

Para todo lo demás referente a la jornada de trabajo se estará a lo que establezca el convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

4.2. Domingos y festivos: Tendrán consideración de festivo, además de los domingos y festivos anuales que queden establecidos por el Gobierno de Navarra el 20 de enero y los días 12, 13, 14 y 15 de septiembre.

4.3. El calendario laboral: Será anual, iniciándose el año a efectos de calendario el 1 de enero.

4.4. Vacaciones: El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 27 días laborables, o de los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

Antes de concluir el primer mes de cada año, todos los/as trabajadores/as cursarán obligatoriamente la petición, a través de los/as responsables de las respectivas secciones, de las fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales y la Alcaldía, a la vista de ello y garantizando el normal funcionamiento de todos los servicios municipales, contestará dentro del mes siguiente con un calendario anual individual, tratando de respetar, en la mayor medida posible, las fechas de vacaciones solicitadas por el personal, estableciéndose dos grupos, tanto en la brigada de obras, como entre el personal de los servicios de agua y luz.

En el supuesto de que la Alcaldía no conteste en el referido plazo de un mes, se entenderán por aceptadas las fechas solicitadas por los/as trabajadores/as y si éstos/as no han solicitado, en el plazo establecido, las fechas para el disfrute de sus vacaciones, será la Alcaldía quien determine, de acuerdo con el jefe/a del servicio al que se halle adscrito el trabajador/a, los días para su disfrute.

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso retribuido por asuntos particulares que se establezca para el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. Tales días no podrán acumularse en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

Si no se ha podido disfrutar de las vacaciones anuales dentro del periodo establecido como consecuencia de una incapacidad temporal, podrá disfrutarlas a partir del momento de su reincorporación al trabajo, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que se hayan generado.

El personal que no disfrute de sus vacaciones, cuando ello hubiese sido debido a las necesidades del servicio, deberán ser compensadas, precediéndose de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.º del presente Convenio.

4.5. Permisos y licencias: Se considerará como tiempo de trabajo, el indispensable para acudir a consulta médica del trabajador/a, debiendo justificarse la asistencia a la misma, con posterioridad.

Para todo aquello relativo a licencias y permisos se estará a lo dispuesto en el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, Boletín Oficial de Navarra número 24 de 25 de febrero de 2009, en los términos vigentes en cada momento.

Artículo 5.º Modificación del horario y turnos de trabajo.

En el supuesto de que se deban realizar modificaciones de horario o turnos de trabajo por necesidades del servicio, se deberá avisar al personal afectado con la mayor antelación posible, estableciéndose un criterio de preaviso de al menos 24 horas, salvo casos de urgencia, y existiendo un intervalo de al menos 12 horas, entre los turnos de trabajo del personal afectado por la modificación.

Se llevará un control de la jornada realizada por cada trabajador/a del Ayuntamiento.

Artículo 6.º Excedencias.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia en los términos en que se reconoce en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal laboral fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las excedencias reguladas en el Capítulo VI del título II, (Funcionarios Públicos) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra o norma que lo sustituya y/o desarrolle.

Artículo 7.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual, y su compensación se realizará, preferiblemente, con tiempo de descanso, a

razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora realizada en día laborable, siendo la persona trabajadora quien fije el período de descanso, notificándose con antelación suficiente a la persona responsable del servicio del Ayuntamiento y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El descanso por cada hora extraordinaria realizada en día festivo será de dos horas, disfrutándose dicha compensación según el procedimiento fijado en el párrafo anterior.

Si llegado el final de año, no ha sido posible compensar todas las horas con descanso, se procederá a su compensación económica, sobre la base de las cuantías que para cada Grupo tiene acordado cada año el Gobierno de Navarra con su personal laboral, contempladas en el oportuno Convenio Colectivo.

En ningún caso podrán devengar horas extraordinarias el personal que perciba el complemento de dedicación exclusiva o de prolongación de jornada o quienes ocupen puestos de responsabilidad y perciban por ello la consiguiente compensación económica.

Artículo 8.º Gastos de desplazamiento y dietas.

Se abonará por los mismos importes que acuerde Gobierno de Navarra para el personal a su servicio.

Artículo 9.º Plantilla Orgánica.

Anualmente se negociará con la representación legal de los trabajadores la Plantilla Orgánica del personal y la Oferta Pública de Empleo, indicando las plazas que se reservan a promoción interna o de nivel.

La representación del personal colaborará en la elaboración de las convocatorias en lo referente a la Oferta Pública de Empleo y formarán parte del Tribunal Calificador de las pruebas que se realicen, según determinen las propias Bases de la correspondiente convocatoria, aprobada por resolución de Alcaldía o acuerdo de la Junta de Gobierno Local.

Artículo 10. Seguros del Personal.

Se establece la contratación de un seguro de accidentes, para el horario de trabajo o "in itinere", para el personal de plantilla del Ayuntamiento:

–Por importe de cincuenta y siete mil euros (57.000 euros), en caso de muerte.

–Por importe de cien mil euros (100.000 euros), en caso de invalidez total o parcial, e incapacidad permanente absoluta o total.

Cuando un/a trabajador/a quiera incrementar cualquiera de las coberturas, deberá hacerse cargo del 50% de la diferencia entre las coberturas indicadas y la establecida, debiendo hacerse cargo el Ayuntamiento de Sangüesa, del otro 50%.

Artículo 11. Derechos Sindicales.

A los/as representantes del personal laboral de la Plantilla Orgánica del Ayuntamiento les será de aplicación la normativa fijada en Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 12. Reintegro de los gastos de renovación del carné de conducir y otros.

Al personal que se le haya exigido carné de conducir para su acceso al puesto de trabajo, le será reintegrado los gastos de renovación reglamentaria del referido carné o del CAP.

A estos efectos, se entenderá por gastos a reintegrar, el estricto costo oficial del organismo competente, no incluyéndose en este costo las comisiones u honorarios de gestoría, los posibles recargos, sanciones o cualesquiera otros.

Al personal que en necesite de lentes correctoras para el normal desarrollo de su actividad, y en el desempeño de su actividad y de forma accidental sufriera daños en dichas lentes, previo visto bueno del responsable del servicio le serán reintegrados los gastos de reparación o sustitución de las mismas.

Artículo 13. Plan de Formación.

Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir vacaciones y turno de trabajo, en su caso, así como para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo en orden a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.

En este mismo orden, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, se adoptará lo siguiente:

- a) Facilitar la asistencia de los empleados, dentro de su jornada de trabajo, a los cursos de formación organizados por los organismos oficiales que los realicen (I. N. A. P., F. N. M. C., Animsa, etc...).
- b) La concesión de permisos retribuidos, para la asistencia de cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán la siguiente regulación:
 - b.1) Si la asistencia al curso es por interés del Ayuntamiento y a su indicación; la asistencia por parte del trabajador será obligatoria y el tiempo empleado, tanto en su asistencia como desplazamientos, se computará a todos los efectos, como jornada ordinaria de trabajo.
 - b.2) Cuando la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, se deba a interés del propio trabajador; el tiempo que se invierta en su realización, incluidos desplazamientos en su caso, se computará como jornada ordinaria de trabajo, por el 50% de la duración.
- c) Preparación para la prueba de acceso a la Universidad para trabajadores mayores de 25 años. El 50 por ciento del tiempo será con cargo al trabajador y el 50 por ciento con cargo al Ayuntamiento.

En todos los casos, se exigirá posteriormente al trabajador acreditación suficiente del aprovechamiento del curso realizado.

Para todos los supuestos contemplados en el presente artículo, se requerirá el consentimiento de la Alcaldía.

Artículo 14. Equipamiento y Medios de los Servicios Municipales.

Al personal que realice los servicios con uniforme de trabajo o al aire libre, y a quienes precisen de una vestimenta para la realización de sus tareas, se le dotará de los medios, equipos y ropa de trabajo, que figuran en la relación adjunta como anexo.

La ropa de trabajo se entregará toda ella, de una sola vez, el día 1 de octubre de cada año; bien entendido que, si su deterioro se produce por causa distinta del uso normal, se solicitara del respectivo encargado, su reposición. Al personal eventual, se le dotará de un buzo de trabajo y resto de elementos para su seguridad personal, hasta la superación del periodo de prueba.

Artículo 15. Anticipos.

Teniendo en cuenta circunstancias excepcionales y según valoración final de la Alcaldía, se podrán conceder anticipos de sueldo al personal fijo del Ayuntamiento.

En este sentido, se prevén adelantos de hasta tres mensualidades del salario líquido, correspondiente al mes anterior de la fecha de petición del adelanto, a devolver en un plazo de seis, doce o dieciocho meses en función de si la petición de adelanto es del importe del salario líquido correspondiente a un mes, dos o tres meses.

Artículo 16. Calidad de vida, salud y seguridad.

Se podrá efectuar cambio de puesto de trabajo, previo informe médico al respecto y siempre y cuando dicho cambio sea imprescindible para el trabajador/a, por motivos de salud, siendo el Ayuntamiento en todo caso quien tome la decisión final sobre el asunto.

En materia de salud laboral, a todo el personal se le realizará un reconocimiento médico al año, que comprenderá las pruebas que procedan, según el puesto de trabajo que cada trabajador/a ocupe. Estos reconocimientos podrán ser específicos o no según lo determine la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, dependiendo de los riesgos que se hayan determinado en la evaluación oportuna. Los trabajadores/as tienen derecho a ser informados del resultado de las pruebas médicas.

Se estima necesario impulsar la aplicación efectiva de la normativa de prevención de riesgos laborales, con especial incidencia en los siguientes aspectos:

- a) Evaluación de riesgos, tanto de los edificios e instalaciones municipales como de los puestos de trabajo, haciendo referencia específica a la organización del trabajo y a otros factores psicosociales de carácter individual.
- b) Formación, por un lado, de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud y, por otro lado, de todos los empleados de forma genérica y en función de los riesgos por los que se puedan ver afectados. Para ello se ofrecerá la oportuna formación periódica, general y específica.

- c) Una vez detectados y evaluados los riesgos, se implantarán las medidas de carácter preventivo que se deriven de la evaluación, dentro de las disponibilidades presupuestarias del Ayuntamiento.
- d) Exigencia de que las Empresas que trabajen para el Ayuntamiento tengan elaborado el Plan de Prevención.

Se establece la limitación horaria de trabajo en pantalla para aquellos trabajadores/as cuyo trabajo se desarrolla mayoritariamente de esa manera, pudiéndose cifrar en cinco minutos cada hora o en quince minutos cada dos horas. Estos periodos se dedicarán a la realización de otras funciones acordes con las características de sus respectivos puestos de trabajo.

Artículo 17. Ingreso, promoción del personal, traslados y trabajos de superior e inferior categoría.

- A) Ingresos: La selección de personal fijo al servicio del Ayuntamiento de Sangüesa se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Título II, Capítulo I del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y en sus disposiciones complementarias.
- B) Promoción de nivel. El Ayuntamiento fijará las vacantes que puedan ser objeto de promoción de nivel y las pruebas selectivas de ingreso para su provisión en turno restringido, entre los trabajadores del Ayuntamiento que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Pertener al nivel inferior al de las vacantes convocadas.
 - b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria y acreditar cinco años de antigüedad reconocida en el Ayuntamiento de Sangüesa. Para los niveles C, y D, se podrá sustituir la titulación exigida, por una antigüedad en el Ayuntamiento de al menos ocho años; excluyéndose de esta posibilidad el acceso a aquellas vacantes en las que, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria por imperativo legal la posesión de una titulación específica.
 - c) No hallarse en situación de excedencia voluntaria o forzosa.
 - d) Superar las correspondientes pruebas selectivas de ingreso.

En cada convocatoria de selección, las vacantes reservadas para el turno de promoción se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula: la primera, al turno de promoción; la segunda al libre y, a partir de la tercera, las pares al turno libre y las impares al de promoción.

Las vacantes del turno restringido que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas de ingreso; se acumularán a las de turno libre, procediéndose de igual manera en el supuesto inverso.

- C) Traslados. Los traslados de puestos de trabajo se realizarán según lo dispuesto en la normativa vigente. En todo caso, el trabajador/a que, de acuerdo con la cualificación y especialización requeridas, desempeñe los trabajos propios de un puesto, podrá ser destinado/a a otro puesto de trabajo diferente al suyo propio, pero no de inferior categoría.
- D) Trabajos de superior e inferior categoría. La realización de trabajos de superior o inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y tendrá la duración mínima posible que asegure el correcto funcionamiento del puesto de trabajo o servicio de que trate.

En el caso de que el nuevo puesto conlleve una mayor retribución económica, el trabajador/a tendrá derecho a la retribución propia del puesto que efectivamente ocupe. El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles, el Ayuntamiento necesitara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a un puesto de retribución inferior, podrá hacerlo por el tiempo mínimo posible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo y del puesto de trabajo al que está adscrito.

Artículo 18. Derecho de reunión.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la celebración de asambleas en los siguientes términos:

Las asambleas deberán celebrarse al inicio o a la finalización de la jornada de trabajo. Excepcionalmente, las asambleas podrán celebrarse en otro período de la jornada diaria, siempre que de ello se derive un menor perjuicio para el normal funcionamiento de los servicios.

La celebración de las asambleas deberá ser notificada a la Alcaldía con una antelación de al menos 2 días, a fin de que se facilite el local en dependencias municipales. Dicha celebración se entenderá concedida siempre que no se dicte resolución expresa en contrario, que deberá notificarse, al menos, con 24 horas de antelación.

El personal podrá asistir durante un máximo de cuatro horas mensuales durante su jornada laboral a asambleas convocadas por las organizaciones sindicales con representación. La asistencia a dichas asambleas deberá comunicarse al Ayuntamiento.

Artículo 19. Compensación y absorción.

Todas las mejoras, ya sean de índole económico o social, que perciben los Funcionarios del Ayuntamiento de Sangüesa, las cuales fueron aprobadas en los distintos plenos celebrados con anterioridad a la firma del presente Acuerdo, quedan consolidadas en el presente Acuerdo, es decir, que todas las mejoras aplicables en el convenio marco tendrán como punto de partida las percepciones económicas y sociales que disfrutaban en la actualidad.

Se garantizarán los derechos adquiridos, según las disposiciones legales así como las que deriven de cualquier norma paccionada o de obligado cumplimiento, incluyendo las que fueran reconocidas mediante resolución judicial.

Artículo 20. Política Lingüística.

Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de la Ley Foral del Euskera en vigor.

Artículo 21. Asistencia Jurídica al Personal del Ayuntamiento.

Cuando, a consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo, un/a trabajador/a del Ayuntamiento de Sangüesa fuera denunciado/a o demandado/a, éste/a contará con asistencia jurídica gratuita, bien mediante abogado/a o asesor/a legal al efecto, con el fin de que pueda hacer frente a la denuncia o demanda interpuesta contra él/ella con las garantías que la Ley determina.

Por otra parte cuando, como consecuencia del ejercicio de su cargo, el/la trabajador/a sea citado/a y deba asistir a juicio, su comparecencia al mismo se computará como jornada completa de trabajo.

Artículo 22. Reasignación de otras tareas y su repercusión económica.

Se requiere a todo el personal el cumplimiento de todas las tareas o funciones de las bases de sus respectivas convocatorias, teniendo preferencia absoluta sobre otras que puedan realizar no contempladas en las indicadas convocatorias laborales del Ayuntamiento, con las asignaciones económicas que acuerden; todo ello a fin del oportuno control presupuestario.

Al amparo de lo previsto en el artículo 2o del presente Convenio, se procederá por parte de la Alcaldía a negociar la realización de diversas tareas, por otros tantos empleados/as.

Artículo 23. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ambos acosos se considerarán falta grave.

El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo en el trabajo, entendiéndose como tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 24. Violencia de género.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre éstas, cabe destacar:

1.–Derecho preferente a ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan las víctimas cambiar de lugar de trabajo.

2.–Permisos de trabajo a fin de que puedan realizar las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

3.–Suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4.–Anticipación del período de vacaciones.

Artículo 25. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo establecido en los apartados c) y e) del artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, del mismo texto legal. Asimismo, se designa una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

La Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio, intervendrá con las siguientes pautas, procedimientos y plazos de actuación.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Igualmente podrá asumir entre sus funciones la adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá semestralmente y siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La reunión se llevará a cabo en el plazo máximo de una semana a partir de la solicitud, que deberá realizarse por escrito y con indicación del tema o temas a tratar.

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante el Tribunal Laboral de Navarra o jurisdicción social competente. Las discrepancias se deberán resolver en el plazo máximo de siete días desde su presentación en la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto del convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores y se les dará publicidad inmediata en el tablón de anuncios del Centro.

Cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 82.3 del ET y en el caso de que no se hubiera podido alcanzar acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes firmantes acuerdan la remisión del conflicto al tribunal Laboral de Navarra, en los términos y plazos previstos en el acuerdo interprofesional autonómico vigente. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Cualquier reglamentación no contemplada en este Convenio, se regirá por las Leyes Forales o Decretos Legislativos que reglamentariamente determine en cada momento el Gobierno de Navarra para las Administraciones Públicas de Navarra.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de su entrada en vigor el presente Convenio sustituye a cuantas disposiciones hayan regulado de otro modo las materias que se contemplan.

Expirado en su momento el plazo límite de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado tácitamente en todos sus términos, en tanto no se alcance un nuevo Acuerdo que lo sustituya.

DISPOSICIÓN FINAL

El Ayuntamiento de Sangüesa dictará en cada caso los actos o disposiciones administrativos que correspondan, a los efectos de la formal aprobación y entrada en vigor de los distintos apartados del presente Convenio.

No obstante lo anterior, previa su aprobación, si procede, por el Pleno de la Corporación, el presente Acuerdo se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de Navarra para general conocimiento.

ANEXO 1.–ROPA DE TRABAJO ARTÍCULO 14.º DEL CONVENIO

Personal de la brigada de obras.

- 1.–Un pantalón de invierno y uno de verano.
- 2.–Dos polos de verano y dos camisas de invierno.
- 3.–Un jersey fino.
- 4.–Un forro polar.
- 5.–Un anorak cada dos años.
- 6.–Calzado de seguridad según puestos de trabajo (botas o zapatos).
- 7.–Un par de botas de agua cuando hagan falta.

Personal de limpieza.

- 1.–Una bata.
 - 2.–Un par de zapatos o zapatillas.
 - 3.–Un forro polar cada dos años.
- C) Conserje del C. P. "Luis Gil".
- 1.–Una bata.
 - 2.–Un forro polar cada dos años.
 - 3.–Un par de zapatos o zapatillas.

Este documento es leído por todos los miembros de ambas representaciones y no encontrando motivo para realizar observación alguna, proceden a su aprobación y firma, en todas sus páginas, por triplicado ejemplar y a un solo efecto, en Sangüesa/Zangoza a 17 de enero de dos mil veintitrés.

Por el Ayuntamiento de Sangüesa/Zangoza, Lucía Echegoyen Ojer.

Por la representación del personal del Ayuntamiento de Sangüesa/Zangoza: