

ANEXO I

ACUERDO DE EMPRESA

1. ÁMBITO Y VIGENCIA	3
2. JORNADA LABORAL	3
3. FLEXIBILIDAD HORARIA Y HORAS EXTRAORDINARIAS.	3
4. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO	4
5. REVISIÓN SALARIAL	4
6. ANTIGÜEDAD	4
7. COMPENSACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL	5
8. VACACIONES	5
9. TELETRABAJO	5
10. BAJA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	6
11. PERMISOS Y LICENCIAS NO RECUPERABLES	6
Licencia por matrimonio.	6
Licencia por traslado de domicilio habitual.	7
Licencia para consultas médicas.	7
Licencia por fallecimiento.	7
Licencia por cumplimiento de obligaciones inexcusables.	7
Licencia para la realización de exámenes académicos.	8
12. PERMISOS NO REMUNERADOS.	8
13. REDUCCIÓN DE JORNADA	8
Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de hijos.	8
Reducción de jornada por estudios.	9
14. EXCEDENCIAS	9
Excedencia especial.	9
15. RETRIBUCIONES Y PAGOS	10
Remuneración.	10
Gastos de desplazamiento.	11
Dietas por comidas.	11
16. MEJORAS SOCIALES	11
Póliza de seguros.	11
17. DIVERSIDAD	12
18. MESA DE NEGOCIACIÓN	12

En este documento se detallan ciertas mejoras sobre el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra (Boletín Oficial de Navarra número 54, de 14 de marzo de 2024) al que se adscriben las personas trabajadoras del Centro Huarte.

Cualquier disposición no contemplada en este acuerdo se regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra de 2024.

Este acuerdo es de aplicación para todas las personas trabajadoras de la Fundación Centro de Arte Contemporáneo de Huarte.

1. ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente acuerdo regulará las mejoras sobre el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra (*Boletín Oficial de Navarra número 54, de 14 de marzo de 2024*) al que se adscriben las personas contratadas por la Fundación Centro de Arte Contemporáneo de Huarte.

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, pero se aplicará de forma retroactiva desde 01/01/25 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028. En caso de que se publique con anterioridad a esa fecha un nuevo convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Navarra se revisará el contenido del presente acuerdo en las materias en que resulten incompatibles, adaptándose lo que corresponda.

El acuerdo se renovará automáticamente por períodos sucesivos de un año, salvo que alguna de las partes manifieste lo contrario.

2. JORNADA LABORAL

Desde el mes de enero del 2025 la jornada laboral anual será de 1626 horas.

Si durante la vigencia del convenio se redujera la jornada máxima legal establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa procederá a la adaptación del presente acuerdo en cuanto fuera inferior a la aquí pactada, aplicando la jornada establecida a nivel general en los términos en los que se establezca legalmente.

3. FLEXIBILIDAD HORARIA Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las personas a las que les sea de aplicación este convenio y que no tuvieran incidencia directa en la atención al público o en la apertura y cierre de las dependencias de la empresa, podrán adaptar el inicio o el final de su jornada, en función de sus circunstancias personales. A fecha de firma del presente acuerdo las personas afectadas podrían ser cualquiera de las que se encuentran de alta en la organización. Se dispone de un margen de 60 minutos diarios, 30 más de lo dispuesto en el artículo 13 del *Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra*, sin que de ello se derive una ampliación o reducción de jornada por lo que se regularizará diariamente.

Las personas trabajadoras que tengan una jornada diaria de 6 o más horas tienen derecho a parar 15 minutos para comer y este tiempo no será recuperable. Se podrá ampliar este tiempo hasta un máximo de 60 minutos, pero el exceso por encima de los 15 minutos se tendrá que recuperar dentro de la jornada diaria.

Las horas extraordinarias, o fuera del horario habitual, se realizarán por necesidades del servicio y bajo expresa petición de la dirección o de otras personas de responsabilidad quien deberá protocolizar esta gestión.

Las personas trabajadoras recibirán 1.5 horas en tiempo de descanso por cada hora extra que realicen. La compensación de las horas de exceso se realizará, prioritariamente durante el mismo mes en que se hayan trabajado, acordando dicha compensación en la hoja de notificación realizada a dirección y aprobada por ésta.

No se contempla el abono salarial si no la compensación en descanso de las horas extras.

4. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO

La Fundación y las personas trabajadoras acuerdan la conveniencia de contar con un catálogo de puestos que recoja la denominación, funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos existentes en la misma.

TABLA DE EQUIVALENCIAS CATEGORÍAS Y GRUPOS				
Grupo profesional	Categoría	Cargo	Salario bruto anual	Trienio/mes
1	1	Dirección	*	-
2	2	Responsable de Área	34.000 €	29€
3	3	Técnico de Área	<u>27.730 €</u>	19€

*según condiciones de la contratación

A fecha de firma del presente acuerdo, la totalidad de las personas contratadas se encuentran encuadradas en el grupo y categoría de responsable de área salvo el puesto de Dirección. En caso de producirse nuevas contrataciones, en el contrato de trabajo se deberá especificar si la persona se encuentra encuadrada en el grupo de dirección, responsable de área o técnico de área.

Las categorías y los grupos profesionales recogidos en la tabla, corresponden a los establecidos en el Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra y atendiendo a los criterios del artículo 22 de E.T, y recogidas en el Anexo I correspondiente al mismo convenio.

5. REVISIÓN SALARIAL

A partir del año 2026, la dirección de la empresa aplicará a las retribuciones del personal el porcentaje de incremento del IPC anual Navarra correspondiente al año anterior. Se abonarán en el plazo de 2 meses desde que se conozca el incremento a aplicar. De ser negativo el IPC no se aplicará reducción alguna.

6. ANTIGÜEDAD

La Fundación y las personas trabajadoras acuerdan incluir un plus personal en concepto de complemento por antigüedad en el que se tendrá en cuenta los años trabajados hasta el momento de la firma del acuerdo y que irá actualizándose anualmente.

Se articulará por trienios y según aparece en la tabla del punto 4 correspondiente a las categorías profesionales y salario.

Dicho plus no será en ningún caso compensable ni absorbible, pero se tendrá en cuenta a los efectos de complemento de IT, tal y como se recoge en el artículo 7 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra 2024.

7. COMPENSACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante los procesos de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta completar el 100 % del salario.

8. VACACIONES

Según el artículo 18 del Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra todo el personal sujeto al presente convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación retribuida cada año de 30 días naturales.

No obstante, como no hay festivos obligatorios, más allá de los establecidos en el calendario de la Comunidad Foral de Navarra, ni periodos de cierre de la empresa, la empresa determinará cada año los días que corresponda de descanso compensatorio por ajuste de calendario, que variarán en función de cómo quede distribuido el calendario.

Se establece la obligatoriedad de disfrutar al menos 10 días en el mes de julio.

Cada persona trabajadora planificará, previo al disfrute de las vacaciones, el trabajo pendiente, así como otro tipo de responsabilidades (apertura, atención a usuarios, presentación de documentación...). El disfrute de las vacaciones no exime de la responsabilidad que conlleva el puesto y de una buena planificación de las tareas. Es una responsabilidad de todo el equipo que la actividad del Centro no se vea afectada.

9. TELETRABAJO

Se quiere favorecer el teletrabajo por ser una ayuda a las personas trabajadoras en la conciliación de su vida personal y laboral.

La empresa podrá libremente pactar con sus personas trabajadoras la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en el artículo 13 del E.T. Si lo acordado sobre teletrabajo es igual o superior al 30% de la jornada anual deberá modificarse las condiciones hacia un contrato de teletrabajo y acuerdo expreso de ambas partes.

Integrando el artículo 35 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra 2024, el marco o límites que posibilitan el teletrabajo son los siguientes:

- Que durante el horario del Centro se atienda al público por parte de alguien responsable de la programación (responsable de la coordinación, responsable de mediación y educación artística, responsable del área económico-administrativa y/o responsable de la formación)
- En las oficinas tendrá que haber una persona responsable de la programación (administración, educación-mediación, coordinación actividad o coordinación master) para atender a las personas usuarias durante el horario de 10 a 17 horas de lunes a jueves.
- También tendrán que estar atendidos los talleres de la primera en horario de 10 a 19 horas. Por otro lado, el hecho de teletrabajar no debe impedir que el grupo se sienta unido y comunicado. Para evitar esto, vemos necesario acudir a ciertos hitos como las reuniones de equipo y de funcionamiento, de manera presencial. A fecha de firma del presente acuerdo será obligatoria la presencia física en las siguientes reuniones semanales: la reunión de equipo y la reunión de funcionamiento. No obstante, esto, en cualquier momento la Dirección de la organización podrá determinar las horas o reuniones en las que resulta obligatoria la presencia física del equipo.
- Habrá que anotar todas las horas cada día en el parte y entregar un informe de tareas realizadas.
- Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso, distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se firmará un protocolo expreso en este sentido en el marco del cumplimiento de la LOPD.

- Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral. Se firmará un protocolo expreso en este sentido en el marco del cumplimiento de la LOPD.

10. BAJA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

La persona trabajadora que disfrute de la licencia por permiso de nacimiento tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por maternidad/paternidad de forma adicional a lo estipulado en el artículo 8.3 *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*, de 2 semanas.

11. PERMISOS Y LICENCIAS NO RECUPERABLES

Licencia por matrimonio.

Se cuenta con 21 días naturales de licencia retribuida por contraer matrimonio, que se podrán disfrutar en los seis meses siguientes a la fecha de la boda. A efectos del presente acuerdo, se tomará como pareja la formada por personas del mismo o de diferente sexo. No serán acumulables las diferentes situaciones que se aceptan para disfrutar estos días. Las parejas de hecho indistintamente cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite registro de parejas de hecho, generarán el mismo derecho a disfrutar de la licencia de matrimonio. Esta licencia podrá disfrutarse no más de una vez cada cinco años.

Licencia por traslado de domicilio habitual.

La persona trabajadora tendrá derecho a dos días naturales retribuidos por cambiar de domicilio habitual. Deberá presentar justificante (certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento de vivienda, facturas de suministros, u otro documento justificante) a tales efectos.

Licencia para consultas médicas.

Integrando lo dispuesto en el artículo 23.I del *Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra*, la persona trabajadora dispondrá de hasta 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas privadas, siempre debidamente justificadas. Podrá asimismo utilizar esta bolsa de horas para acompañar a sus familiares de primer grado. Las parejas de hecho siempre que la convivencia se

acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común o registro de parejas de hecho) tendrán también la consideración de familiares de primer grado a estos efectos. Para hacer uso de estas horas la persona trabajadora deberá comunicárselo al responsable correspondiente, presentar un justificante e identificar estas horas de forma adecuada para el seguimiento de esta bolsa de horas específica.

Licencia por fallecimiento.

Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o convivientes: la persona trabajadora podrá disponer de hasta cinco días de permiso retribuido, de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales.

Por fallecimiento de hermanos y ascendientes o descendientes distintos de los anteriores, la persona trabajadora dispondrá de hasta tres días naturales de permiso retribuido.

Licencia por cumplimiento de obligaciones inexcusables.

Integrando lo dispuesto en el artículo 23.I del *Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra*, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de duración suficiente para cumplir obligaciones públicas o privadas insoslayables, siempre que éstas no puedan ser cumplidas fuera del horario laboral. Por ejemplo: Obtener o renovar el DNI, el permiso de conducir o cualquier otro certificado de registros u organismos oficiales. Citaciones judiciales o policiales. Función como jurado. Donar sangre. Funciones como cargo electo: concejal, diputado, juntero.

Licencia para la realización de exámenes académicos.

La persona trabajadora dispondrá del tiempo indispensable para presentarse a los exámenes. Cuando el objeto sea obtener una titulación académica profesional, pudiendo elegir la jornada y el horario.

12. PERMISOS NO REMUNERADOS.

Las personas trabajadoras tendrán opción a solicitar permisos no retribuidos con los siguientes requisitos y régimen:

- La persona trabajadora ha de tener una antigüedad mínima de 4 años en la empresa. La duración del permiso será, como mínimo, de un mes y, como máximo, de 6 meses.
- La solicitud podrá repetirse cada 3 años. De todos modos, en cada caso, se podrán tomar medidas especiales entre la persona trabajadora y la dirección.
- En el caso en que alguno de los permisos pedidos obstaculice o desequilibre la actividad laboral, la persona trabajadora y su responsable deberán acordar el ejercicio, en su caso, de estos permisos. En todo caso, dichos permisos deberán ser autorizados por la dirección correspondiente.

13. REDUCCIÓN DE JORNADA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada según lo dispuesto en los artículos 37.6 y 37.7 del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de hijos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria

Durante los primeros 4 años la cotización será del 100 % siempre que ello sea posible dentro del marco de las posibilidades legales existentes. Para ello el centro tendrá que suscribir el correspondiente convenio especial en la SS.

La solicitud se hará por escrito con una antelación de 15 días.

Reducción de jornada por estudios.

Las personas trabajadoras tendrán opción de solicitar reducciones de jornada para la realización de estudios académicos y tendrá una duración máxima de 4 años.

Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada.

La persona trabajadora ha de tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

La solicitud se hará por escrito con una antelación de 30 días.

La dirección accederá positivamente a la solicitud de reducción especial por estudios, siempre y cuando la misma no genere un problema organizativo en el área o departamento en cuestión, y atendiendo al número de personas en situación de reducción de jornada, excedencias, y las posibilidades existentes para reforzar o sustituir las funciones desempeñadas. Se solicitarán por la empresa los justificantes pertinentes

La concesión de este derecho por parte de la organización únicamente resultará obligatoria siempre y cuando no haya más de un 5% de horas anuales de personas con jornadas reducidas por cualquier causa.

14. EXCEDENCIAS

Sin perjuicio de las excedencias por guarda legal previstas en la ley, las personas trabajadoras tendrán opción a solicitar excedencias forzosas, voluntarias y especiales.

Excedencia especial.

Sin perjuicio a lo previsto en la ley para excedencias de guarda legal, la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia especial.

- *Por cuidado de hijos e hijas:* La persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia para cuidado de sus hijos e hijas, sean nacidos, adoptados o acogidos permanentemente. Este periodo computará para la antigüedad.
 - Duración: Podrá disfrutarse de esta excedencia hasta que el niño o niña cumpla los 9 años. Los siguientes hijos e hijas abrirán nuevos plazos de excedencia, que inactivarán los que existieran con anterioridad por sus hermanos/as mayores. Durante los cuatro primeros años cotizará el 100 %; o siguientes, en función de la jornada, siempre que ello sea posible dentro del marco de las posibilidades legales existentes y de los recursos económicos para ello. Para ello, la empresa deberá suscribir el correspondiente convenio especial con la Seguridad Social con el fin de cubrir los años que legalmente no se consideren cotizados a jornada completa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.
 - Solicitud: la decisión no compete exclusivamente la persona trabajadora. En todo caso, la solicitud se hará por escrito y con una antelación de quince días, y será contestada igualmente por escrito.
 - Derecho de reserva y reincorporación: Durante los primeros dos años de excedencia podrá reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo. Superado dicho plazo, la reserva será adscrita a un grupo profesional o categoría similar, y la persona trabajadora tendrá prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan. Cuando trabajen ambos progenitores, únicamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.
 - De todos modos, en cada caso, se podrán tomar medidas especiales entre la persona trabajadora y la dirección.
- *Por cuidado de familiares y convivientes:* está destinada al cuidado de familiares hasta el segundo grado que se hallen incapacitados por enfermedad o por edad, no sean capaces de cuidar de sí mismos y no desempeñen actividad remunerada alguna.
 - Duración: se podrá disponer como máximo de dos años de excedencia en cada caso.

- Derecho de reserva y reincorporación: Durante el periodo de excedencia podrá reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo.
- De todos modos, en cada caso, se podrán tomar medidas especiales entre la persona trabajadora y la dirección.

15. RETRIBUCIONES Y PAGOS

Remuneración.

El salario bruto anual que percibirá la persona trabajadora se fraccionará en catorce (14) pagas iguales distribuidas durante el año, una por cada mensualidad. Las dos pagas restantes se percibirán, adicionalmente, en los meses de junio y diciembre.

El salario correspondiente a cada categoría profesional será el que se recoge en la tabla salarial recogida en apartado 4 de este acuerdo, así como los complementos de antigüedad según los años de servicio.

Gastos de desplazamiento.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan en coche propio, la Empresa compensará con la cantidad que se fije anualmente por el Gobierno de Navarra como importe no sujeto al impuesto de la renta.

Se contemplarán los conceptos siguientes:

- *Kilometraje*: el cómputo se iniciará y terminará en la sede que corresponda. La tarifa por kilómetro será aprobada por la Fundación, según el tipo el Gobierno de Navarra como importe no sujeto al impuesto de la renta.
- *Autopista*: previa presentación del recibo y documentación del desplazamiento.
- *Aparcamiento*: previa presentación del recibo y documentación del desplazamiento.

Si el desplazamiento se realiza en transporte público, se satisfará su coste previa presentación del recibo y documentación del desplazamiento.

Para el cómputo de los desplazamientos de las personas trabajadoras que trabajen en la sede de la empresa, se tomará como punto de partida y de destino el lugar de trabajo, salvo que dichos desplazamientos por motivos laborales se efectúen en sábado, domingo o festivo, en cuyo caso tendrán como punto de partida y de destino el domicilio particular de la persona trabajadora (se excluyen los desplazamientos cuyo destino sea la sede).

Dietas por comidas.

Las personas trabajadoras no tendrán derecho a dieta por comer fuera de casa en la jornada laboral habitual. Si la persona trabajadora debe permanecer fuera de su casa por motivos laborales no habituales, tendrá derecho a percibir una dieta para cubrir los gastos derivados de la estancia. Requerirán para su abono, en todo caso, la presentación de un documento justificativo. Las dietas a percibir no superarán lo establecido en el siguiente cuadro:

Comida	Cena	Pernocta+ desayuno	Total Día
20 euros	20 euros	100 euros	140 euros

16. MEJORAS SOCIALES

Póliza de seguros.

La empresa contratará una póliza de seguros que cubrirá las contingencias de muerte y accidentes de las personas trabajadoras.

La póliza garantizará las siguientes indemnizaciones:

Coberturas (€)	Capitales
<i>Fallecimiento por cualquier causa</i>	30000
<i>Fallecimiento por accidente</i>	30000
<i>Fallecimiento por accidente de circulación</i>	30000
<i>Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa</i>	30000
<i>Invalidez absoluta y permanente por accidente</i>	30000
<i>Invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación</i>	30000

17. DIVERSIDAD

La Fundación y las personas empleadas se comprometen a respetar los principios y derechos laborales en materia de igualdad y a combatir la discriminación por razones de sexo, estado civil, discapacidad, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

18. MESA DE NEGOCIACIÓN

La mesa de negociación del presente acuerdo ha sido constituida por todo el personal contratado por la Fundación Centro de Arte Contemporáneo de Huarte y el presidente y secretario del Patronato de la Fundación.