

1. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

1.4. SUBVENCIONES, AYUDAS Y BECAS

RESOLUCIÓN 51E/2015, de 9 de junio, de la Directora Gerente en funciones del Servicio Navarro de Empleo, por la que se modifica la Resolución 41E/2015, de 14 de mayo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones públicas para 2015, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo, para formación dirigida prioritariamente a personas desempleadas y al colectivo de Garantía Juvenil.

Por Resolución 41E/2015, de 14 de mayo, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para 2015, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo, dirigidas prioritariamente a las personas desempleadas en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, modificada por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

En el Anexo II "Cursos preferentemente desempleados", figura el curso número 38 "Industria de conservas y jugos vegetales", con una duración de 80 horas, un módulo de 8 euros/hora y, por error, un importe de 6.400 euros. El importe correcto a consignar es de 9.600 euros.

De conformidad con lo expuesto, y en el ejercicio de las atribuciones del artículo 13 de los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo, aprobados por el Decreto Foral 15/2012, de 14 de marzo y modificados por Decreto Foral 19/2013, de 20 de marzo.

RESUELVO:

Modificar la Resolución 41E/2015, de 14 de mayo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones públicas para 2015, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo, para formación dirigida prioritariamente a personas desempleadas y al colectivo de Garantía Juvenil.

En el Anexo II, el número de orden 38 queda redactado de la siguiente manera:

Número 38. Código INAV0110-3. Especialidad: industrias de conservas y jugos vegetales. MF: IMF0558. Denominación: Gestión de calidad y medioambiente en la industria alimentaria. Horas: 80. Módulo: 8. Total: 9.600.

Contra esta Resolución, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 9 de junio de 2015.-La Directora Gerente en funciones del Servicio Navarro de Empleo, Imelda Lorea Echavarren.

F15008951

RESOLUCIÓN 61/2015, de 11 de junio, del Secretario General Técnico del Departamento de Políticas Sociales, por la que se concede a doña Maialen Epalza Atxa, una beca de formación para personas licenciadas o graduadas en Periodismo, con destino a la Secretaría General Técnica.

Por Orden Foral 250/2015, de 22 de abril, del Consejero de Políticas Sociales, se aprueban las bases de la convocatoria para la concesión de una beca de formación para personas licenciadas o graduadas en Periodismo o Comunicación Audiovisual, con destino a la Secretaría General Técnica.

Vistos los informes emitidos por la Comisión Evaluadora designada en la base 9.^a de la convocatoria, en los que propone la exclusión de la convocatoria por no reunir el requisito exigido en el apartado e) de la base 6.^a "haber finalizado los estudios dentro de los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la publicación de la convocatoria", de los siguientes solicitantes: Virginia Negro Roselló, Cristina Jiménez Latorre, Mikel Navarro Neri y Aída Grávalos Grávalos.

En virtud de las facultades que me han sido atribuidas por la Ley 15/2004, de 3 de diciembre de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1.º Aprobar la relación de aspirantes admitidos a la convocatoria y puntuaciones obtenidas en aplicación del baremo de valoración establecido en la base 7.^a:

| NOMBRE | APELLIDOS | EXPEDIENTE ACADÉMICO | EUSKERA | OTROS TÍTULOS O FORMACIÓN | VOLUNTARIADO | TOTAL PUNTOS |
|---------|-------------|----------------------|---------|---------------------------|--------------|--------------|
| Maialen | Epalza Atxa | 1,548 | 1 | 5 | 0 | 7,548 |
| Amaia | García Ruiz | 2,34 | 0 | 5 | 0 | 7,34 |

| NOMBRE | APELLIDOS | EXPEDIENTE ACADÉMICO | EUSKERA | OTROS TÍTULOS O FORMACIÓN | VOLUNTARIADO | TOTAL PUNTOS |
|---------|---------------------|----------------------|---------|---------------------------|--------------|--------------|
| Garbiñe | Jaurrieta Barriain | 2,04 | 0 | 5 | 0 | 7,04 |
| Leire | Onieva Iturgaiz | 0,888 | 1 | 5 | | 6,888 |
| David | García García | 1,26 | 0 | 5 | 0 | 6,26 |
| Javier | Frias Alfaro | 1,038 | 0 | 5 | 0 | 6,038 |
| Iñaki | Echeverría Ansorena | 1,014 | 0 | 5 | 0 | 6,014 |
| Vanesa | Lazcano Sola | 0,96 | 0 | 5 | 0 | 5,96 |
| Alicia | Burdaspur Uriz | 0,9 | 0 | 5 | 0 | 5,9 |
| Oihane | Perez Lacarra | 1,6578 | 0 | 3,5 | 0 | 5,1578 |
| Alvaro | Martínez Cerro | 0,732 | 0 | 0 | 0 | 0,732 |
| Irantzu | Lopez Pro | 0,588 | 0 | 0 | 0 | 0,588 |

2.º Conceder una beca de formación con destino a la Secretaría General Técnica del Departamento de Políticas Sociales para personas licenciadas o graduadas en Periodismo a favor de doña Maialen Epalza Atxa, con DNI 73111183W, por ser la aspirante que ha obtenido mayor puntuación, desestimándose el resto de las solicitudes.

3.º Fijar como día de incorporación el 22 de junio de 2015, y su finalización será el 31 de diciembre de 2015. La presente beca podrá ser prorrogada por la Secretaría General Técnica del Departamento de Políticas Sociales hasta un máximo total de tres años entre el periodo inicial y las prórrogas.

4.º Disponer un gasto total de 7.013,34 euros con cargo a la partida presupuestaria 900000 90200 4809 233103 "Becas para la Sección de Información y Modernización" del presupuesto de gastos de 2012 prorrogado para 2015.

5.º Disponer un gasto de 34,89 euros correspondiente a la seguridad social de diciembre de 2015, con cargo a la partida presupuestaria 900000 90200 4809 233103 "Becas para la Sección de Información y Modernización", del presupuesto de gastos de 2016 o la partida presupuestaria análoga que se habilite en tal ejercicio.

6.º Disminuir la reserva y autorización en un importe de 288 euros con cargo a la partida presupuestaria 900000 90200 4809 233103 "Becas para la Sección de Información y Modernización" del presupuesto de gastos de 2012 prorrogado para 2015. (R-2188/A-2554).

7.º Notificar la presente Resolución a doña Maialen Epalza Atxa y las personas solicitantes y trasladarla al Centro Contable del Departamento de Políticas Sociales y a la Secretaría General Técnica, a los efectos oportunos.

8.º Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de Navarra.

9.º Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Políticas Sociales, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Pamplona, 11 de junio de 2015.-El Secretario General Técnico, José Antonio Marañón Oricain.

F15008992

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2015, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Patronato de la Residencia de ancianos de Altsasu/Alsasua.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Patronato de la Residencia de ancianos de Altsasu/Alsasua de Altsasu/Alsasua (Código número 31100872012015), que tuvo entrada en este Registro en fecha 6 de marzo de 2015, suscrito el 28 de enero de 2015 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fecha 20 de mayo de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 25 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO AITA BARANDIARAN (ALTSASU)

Índice

- Artículo 1.—Ámbito territorial y personal.
- Artículo 2.—Ámbito temporal.
- Artículo 3.—Denuncia.
- Artículo 4.—Incrementos salariales.
- Artículo 5.—Salarios base y complementos.
- Artículo 6.—Complemento de puesto.
- Artículo 7.—Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 8.—Antigüedad.
- Artículo 9.—Cese del trabajo.
- Artículo 10.—Pluses De domingos y festivos.
- Artículo 11.—Normas generales.
- Artículo 12.—Jornada laboral.
- Artículo 13.—Calendario laboral.
- Artículo 14.—Descansos y festivos.
 - 1.º Vacaciones.
 - 2.º Descanso semanal.
 - 3.º Días festivos.
 - 4.º Descansos entre jornadas.
 - 5.º Día de libre disposiciones.
 - 6.º Días de asuntos propios.
- Artículo 15.—Lactancia.
- Artículo 16.—Gestación.
- Artículo 17.—Maternidad, adopción y acogimiento.
- Artículo 18.—Incapacidad temporal.
- Artículo 19.—Póliza de seguro de accidentes.
- Artículo 20.—Ropa de trabajo.
- Artículo 21.—Compensación y absorción.
- Artículo 22.—Medidas contra el paro.
- Artículo 23.—Reducción de jornada para trabajadoras mayores de 50 años.
- Artículo 24.—Nocturnidad.
- Artículo 25.—Derechos retribuidos.
- Artículo 26.—Permisos retribuidos.
- Artículo 27.—Salud laboral.
- Artículo 28.—Formación.
- Artículo 29.—Excedencia y reducción de jornada por hijos.
- Artículo 30.—Legislación subsidiaria.
- Artículo 31.—Comisión paritaria de interpretación del convenio.
- Artículo 32.—Acoso psicológico.
- Artículo 33.—Prevención y procedimiento/protocolo ante el acoso sexual.
- Artículo 34.—Medidas de protección contra la violencia de género.
- Artículo 35.—Del derecho de reunión.
- Artículo 36.—Euskaldunización.
- Anexo I.—Subrogación en cualquier caso.
- Anexo II.—Clausulas de inaplicación de las condiciones laborales.

La Residencia de Ancianos “Aita Barandiaran” depende del Patronato de la Residencia, que esta regido por la Junta de Gobierno, de con el Convenio presente.

La Residencia forma parte del Patrimonio del Ayuntamiento de Alsasua, quien lo pone a disposición del Patronato de la Residencia para el cumplimiento de sus fines.

La Residencia de Ancianos “Aita Barandiarán” tiene por finalidad el ser un centro de convivencia destinado a servir de vivienda permanente y común a las personas mayores de 65 años y a aquellas otras personas que, aún no teniendo la edad indicada, sus circunstancias personales así lo aconsejen, en la medida que necesiten unas atenciones que ni la familia ni la comunidad pueden proporcionarles en su propio hogar. La Residencia estará orientada prioritariamente a la población necesitada de atención residencial de Alsasua y su zona.

Los objetivos prioritarios de la Residencia “Aita Barandiarán” son los siguientes:

- Posibilitar el mayor nivel de bienestar posible a los residentes, mediante una asistencia integral.
- Recuperar y mantener el mayor nivel de autovalimiento de los ancianos.
- Desarrollar y mantener sus capacidades mediante actividades físicas, creativas y culturales de sus preferencias.
- Favorecer la relación personal entre los residentes y sus familias y amistades, así como con el Personal de la Residencia, manteniendo una relación continua con los familiares para así evitar el distanciamiento de los ancianos.
- Formación permanente del Personal de la Residencia, mediante cursos, conferencias, etc.
- Obtener el máximo aprovechamiento de los recursos humanos logrando la mayor eficacia de las personas que trabajan en la Residencia.

Artículo 1. Ámbito Territorial y Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo la plantilla del Patronato en la Residencia Aita Barandiarán, sea cual sea su función y categoría.

Las partes firmantes del presente convenio, otorgan a la misma prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en este ámbito y acuerdan dejar sin efecto los anteriores convenios, cuyo contenido quedaría sin efecto alguno, aplicándose el nuevo convenio en su integridad.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2014. La duración se establece hasta el 31 de diciembre del año 2015.

Ultraactividad.

El Convenio Colectivo finalizada su vigencia pactada, mantendrá su ultra actividad, esto es, la aplicación de lo acordado hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Artículo 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, incluso transcurrido el plazo de un año que marca la Reforma Laboral. A los efectos de una nueva negociación, el presente convenio colectivo se considerará denunciado expresamente desde el momento de su firma.

Artículo 4. Incrementos salariales.

Siempre que la Ley de Presupuestos lo permita durante la vigencia del convenio, las partes negociarán una subida salarial en las condiciones permitidas, la cual cómo mínimo corresponderá a la subida del IPC de Navarra del año anterior. Durante el año 2014, no se garantiza ninguna subida salarial. A principios de 2015, se revisará este punto para valorar una posible subida salarial.

Artículo 5. Salarios base y complementos del personal del patronato en 2010/2011/2012/2013/2014.

| CATEGORÍA | SALARIO BASE/MES | C. PUESTO | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | NOCTURNIDAD | FESTIVOS |
|---------------|--------------------|-----------------------|------------------------|-----------------|-----------------|
| A.T.S. | 1.683,20 euros/mes | 118,01 (7,01% S/S. B) | ARTÍCULO 8.º | | |
| MANTENIMIENTO | 1.396,25 euros/mes | 172,72 (12,37% S/S.) | ARTÍCULO 8.º | | |
| GERENTE | 1.683,20 euros/mes | 743,13 (44,15% S.B) | ARTÍCULO 8.º | | |
| AUXILIARES | 1.057,43 euros/mes | 153,23 (14,49% S. B) | ARTÍCULO 8.º | 16,79 euros/día | 20,52 euros/día |

Artículo 6. Complemento de puesto.
El complemento salarial que reciben todas las personas trabajadoras, se distribuirá en catorce pagas mensuales y las cuantías y porcentajes sobre el salario base serán marcadas en las tablas salariales.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.
Se abonarán dos pagas extras de cuantía igual a una mensualidad de los Salarios Base, Plus de Convenio y Antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias deberán abonarse del 15 al 20 de julio y con anterioridad al 22 de diciembre de cada año, según el sistema de cómputo semestral.

Artículo 8. Antigüedad.
La antigüedad se abonará en los mismos importes que se vienen percibiendo en la actualidad, que son las siguientes:

–Dirección: 86,18 euros (5,12% del S.B) a los 6 años y 172,35 (10,24%) a los 9 años efectivos de servicio en la Empresa.

–A.T.S.: 86,18 euros (5,12% del S.B.) a los 6 años y 172,35 (10,24%) a los 9 años efectivos de servicio en la Empresa.

–Mantenimiento: 75,57 euros (6,28% del S.B) a los 6 años y 151,13 (10,82%) a los 9 años efectivos de servicio en la Empresa.

–Cuidadoras: 66,40 (6,28% del S.B.) a los 6 años y 132,80 (12,56%) a los 9 años efectivos de servicio en la Empresa.

Las/os trabajadoras/es que cumplan una antigüedad en la empresa de nueve años, tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad la cantidad que tengan consolidada a la fecha del cumplimiento de los nueve años de antigüedad.

El concepto salarial (antigüedad consolidada) no será compensable ni absorbible.

Todas/os las/los trabajadoras/es percibirán en concepto premio de vinculación una cantidad de 140,70 euros anuales a partir de los diez años en que se devengó por primera vez el concepto de “antigüedad consolidada” y de 211,05 euros anuales a partir de 20 años en que asimismo se devengó por primera vez el concepto “antigüedad consolidada”.

Todas las cantidades anteriores se refieren al trabajo a jornada completa. El personal contratado a tiempo parcial, percibirá la antigüedad reducida en la misma proporción que la jornada.

Artículo 9. Cese del trabajo.

Cualquier persona de la plantilla que desee cesar voluntariamente en la empresa, estarán obligadas a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Trabajadoras del Nivel I: 30 días.
- b) Resto de trabajadoras: 15 días.

La trabajadora que no preavisase con la debida antelación, deberá abonar a la empresa el importe de un día de salario por cada día de demora en el preaviso. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades pendientes de pago en la fecha de efectividad del cese.

Artículo 10. Pluses de domingos y festivos.

Las trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán, por cada domingo o festivo que efectivamente trabajen, un plus denominado de domingos y festivos, por un importe de 20,52 euros.

La cantidad indicada es la prevista para trabajo a jornada completa, en jornadas parciales se aplicará.

la parte proporcional que corresponda.

En el supuesto de no trabajarse en domingo o festivo, por cualquier causa, como vacaciones, descanso semanal, bajas laborales, permisos u otros motivos, no se devengará este plus.

Artículo 11. Normas generales.

Las categorías profesionales se verán reflejadas en la plantilla Orgánica que anualmente es aprobada por el Patronato.

La Plantilla Orgánica será consultada con la Representante de las trabajadoras.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado tanto en jornada continuada como partida pasará a ser de 1.592 horas durante la vigencia del presente convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en las condiciones precisas para la prestación del mismo.

Artículo 13. Calendario laboral.

El calendario se negociará y acordará entre la empresa y la Representación Legal de las trabajadoras. La Empresa confeccionará el Calendario Laboral con anterioridad al 15 de febrero de cada año.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta a la representación laboral de la plantilla quienes dispondrán de un período máximo de quince días naturales, a contar desde el siguiente a la notificación del Calendario confeccionado por la empresa, para presentar las alegaciones o propuestas de modificación que consideraran convenientes.

En todo caso los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajadora, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los períodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables.

La regulación que sobre la jornada se recoge en el Convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia lo acordado constituye el pacto en contrario exigido por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que deja sin efecto la aplicación del 10% que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

No pudiendo modificar la jornada marcada en calendario.

Artículo 14. Descansos y festivos.

1.–Vacaciones Las vacaciones serán de 32 días naturales para toda la plantilla afectados por el presente Convenio.

Las vacaciones anuales se podrán dividir en 3 fracciones.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la plantilla de conformidad con las siguientes reglas:

La trabajadora conocerá las fechas del disfrute de vacaciones por lo menos con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El derecho al disfrute o percibo de las vacaciones se computará por años naturales, de tal forma que al finalizar el año natural toda la plantilla deberán tener disfrutadas las que les correspondan.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la trabajadora no conociese la fecha del disfrute de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación, salvo que esta hubiera sido fijada de mutuo acuerdo con la empresa.

En la reincorporación de vacaciones, la trabajadora siempre tendrá el descanso semanal que le corresponda.

El periodo de disfrute de las vacaciones quedará interrumpido con motivo de su coincidencia con el permiso por maternidad, incapacidad temporal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Cuando una trabajadora coincida en situación de incapacidad temporal durante el período en que se le había fijado el momento de disfrute de sus vacaciones, pero esa baja se haya iniciado con carácter previo a la fecha de disfrute de las vacaciones, éste tiene derecho a que una vez conseguida la alta médica se le fije un nuevo periodo para poder hacer posible el disfrute de las vacaciones sin que se pueda considerar por parte del empresario que el derecho de la trabajadora se ha perdido, aunque haya concluido el año natural a que corresponde.

2.–Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días.

El descanso semanal de dos días podrá ser sustituido por día y medio, mediante el abono de un plus de 35,96 euros mensuales a la trabajadora, siempre que así lo acuerden la empresa y la representación de las trabajadoras en la misma.

Las empresas en sus Calendarios Laborales podrán computar el descanso semanal de dos días, en períodos de hasta ocho semanas, con el límite de respetar el descanso semanal mínimo establecido por la legislación vigente.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días interrumpidos.

3.–Días festivos:

Las trabajadoras vendrán obligadas a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar a la trabajadora las horas realizadas en el día festivo con un plus de 20,52 euros por jornada completa trabajada. Las trabajadoras que desempeñan su actividad en un sistema de turnos rotativos, lo hacen en un número fijo de horas semanales, haya o no festivos en las mismas, por lo que se produce un exceso de jornada que se disfruta añadiéndose a los 32 días naturales de vacaciones anuales, con los mismos criterios de disfrute.

Si al finalizar el año la suma de horas trabajadas no coinciden por menos de una jornada de trabajo habitual de la trabajadora por exceso o por defecto con la jornada laboral establecida en este convenio o en la proporción de la jornada establecida en los contratos a tiempo parcial, en el recibo de salarios de diciembre se liquidaran como horas ordinarias.

4.–Descansos entre jornadas:

Se respetará las establecidas en el Estatuto de los/as Trabajadores/as exceptuando pactos entre dirección y trabajadoras.

5.–Día de Libre Disposición:

Las trabajadoras tienen derecho a un día al año de Libre Disposición, no retribuido para atender asuntos propios siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

–Preavisar a la empresa con 15 días de antelación.

–Que no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadoras por sección y/o centro de trabajo.

–Que no coincida con la celebración de fiestas patronales u otras similares de la localidad.

La empresa compensará el descanso del día de libre disposición mediante alguno de los siguientes sistemas:

–Descontando un día del periodo de vacaciones o de los días festivos abonables y no recuperables que tenga la trabajadora pendiente de compensación por el descanso en otro día hábil.

–Compensándolo con horas extraordinarias.

–Compensándolo de la jornada laboral, con recuperación de las horas correspondientes. Cuando en la empresa no sea posible ninguna

de las formas de compensación relacionadas anteriormente, por coincidir las vacaciones con el cierre del centro de trabajo, no trabajase los días festivos, no existir horas extraordinarias y no existir posibilidad de compensarlo con la jornada laboral, en este supuesto el día de libre disposición podrá disfrutarlo la trabajadora estableciendo de mutuo acuerdo con la empresa, bien la trabajadora o la delegada, otras formas de compensación.

6.-Días de asuntos propios.

El personal podrá disfrutar durante el año, de cuatro días por Asuntos Propios (3+1) retribuidos, que se solicitarán, en bloque o por separado, con 5 días de antelación. No podrán coincidir con fechas de alto índice vacacional, ni lo podrán disfrutar en las mismas fechas un número elevado de trabajadoras. El periodo de antelación de 5 días para su solicitud tendrá, como única excepción, alguna emergencia real y justificada del trabajador.

Los días de asuntos propios a disfrutar, serán proporcionales a la jornada y a la antigüedad de la suma de los contratos enlazados con menos de 20 días.

Serán disfrutables siempre que la proporción supere la cantidad de horas de jornada diaria de cada trabajadora.

Artículo 15. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse acumulándolo en diecisiete días naturales de permiso, que deberán disfrutarse de forma continuada al permiso por maternidad. La opción por este derecho deberá preavisarse por escrito al empresario, con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 16. Gestación.

La mujer trabajadora que desempeñe su labor en atención directa tendrá derecho a coger baja por riesgo de embarazo desde el momento en que queda embarazada, de no ser que exista la posibilidad de acceder a otro puesto en la Residencia.

Artículo 17. Maternidad, adopción y acogimiento.

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

La duración de ésta licencia será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años y mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, la licencia prevista para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

Hoy en día el concepto de familia es cada vez más diverso, e incluye a familias monoparentales, familias formadas por personas del mismo o distinto sexo, y también personas que conviven tras la ruptura de anteriores núcleos familiares. Atendiendo a esta realidad, se concederá un permiso retribuido de 4 días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, que será disfrutado por la persona de la unidad familiar que, independientemente de su sexo, no disfrute del permiso de maternidad principal regulado por el artículo 48.4 y 45.d. para los supuestos de gestación, parto y lactancia.

Bastará para ello con presentar un certificado de paternidad o maternidad del registro civil, el libro de familia que demuestre la vinculación entre el padre o madre y la o el menor, o el certificado de inscripción en el Registro de Parejas estables que certifique como pareja de la persona incluida como padre o madre (si es único/a) de el o la hija/o en alguno de los 2 primeros documentos mencionados.

En los supuestos de bebés prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto, la persona solicitante del permiso de paternidad o maternidad, podrá iniciar el disfrute de este permiso a partir del alta hospitalaria del menor o la menor.

Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido por paternidad o maternidad o regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida la persona empleada.

Artículo 18. Incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, las trabajadoras del Patronato, percibirán el 100% del salario desde el 1.º día hasta el día 90º.

En los casos de Incapacidad Temporal por accidente se percibirá el 100% del salario.

Artículo 19. Póliza de seguro de accidentes.

El patronato de Aita Barandiaran concertará por un año, a partir del 1 de octubre del 2014, una póliza de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores con antigüedad superior a un mes en la empresa.

El capital asegurado será de:

-36.000 euros en caso de muerte a consecuencia de accidente sea o no laboral.

-36.000 euros en caso de invalidez absoluta y permanente a consecuencia de accidente sea o no laboral.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados. Se entenderá como ropa de trabajo el calzado.

El personal deberá hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal.

Artículo 21. Compensación y absorción.

No se podrán compensar ni absorber exclusivamente los siguientes complementos:

Los complementos que hayan sido pactados expresa y colectivamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y resulten aplicables al conjunto de trabajadores de la misma.

Los demás conceptos salariales, no referidos precedentemente, no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 22. Medidas contra el paro.

Compromiso de gerencia y patronato para estudiar y valorar cada posible caso de jubilación parcial anticipada.

Posibilitar al personal que lo deseen y se encuentren a tres años de la jubilación acceder a una reducción de jornada...

Artículo 23. Reducción de jornada para trabajadoras mayores de 50 años.

Los criterios de disfrute para la reducción de jornada para mayores de 50 años, serán los mismos que en los casos de prejubilación. La jornada podrá ser voluntariamente reducida un 50%, con el objetivo de fomentar al mismo tiempo el empleo. No cabrá posibilidad de reducir en otro porcentaje. El tiempo de trabajo será distribuido en jornadas diarias completas y las trabajadoras que disfruten dicho derecho, estarán expuestas a los mismos turnos que con jornada completa, pero la acumulación y distribución podrá ser semanal, mensual o anual.

Artículo 24. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica, lineal para las distintas categorías y niveles profesionales, de 16,79 euros/noche, a excepción del trabajo prestado en las noches del 24 y del 31 de diciembre que tienen una retribución especial de 70,03 euros/noche.

Artículo 25. Derechos sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Delegados de Personal y Comités de Empresa, los cuales intervendrán en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan, en la forma establecida por los artículos 62-2 y 65-1 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente los referidos a categorías profesionales, calendario laboral, vacaciones y nuevas contrataciones.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, según el procedimiento establecido por las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, según la Ley Orgánica 11/1985, de dos de agosto, de Libertad Sindical, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información, sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Los Delegados de Personal representan a los trabajadores interviniendo en todas las cuestiones relacionadas con las condiciones ante el empresario o las autoridades, vigilando el cumplimiento de las normas estatales o pactadas y ejercen todas las funciones que el Estatuto de los Trabajadores les atribuye. El Comité de Empresa tiene capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros en todo lo relativo al ámbito de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores le atribuye.

Con el fin de que los representantes legales de los trabajadores puedan disponer del tiempo necesario para cumplir los cometidos propios de sus cargos sin perjuicio de sus retribuciones salariales por tales ausencias, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en las cuantías señaladas por el artículo 68, párrafo e) del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose incluidas dentro de dicho crédito horario retribuido, la asistencia a reuniones de convocatoria sindical y la participación en actividades formativas promovidas por el Sindicato.

El referido crédito horario retribuido, podrá ser acumulado con periodicidad bimensual, a voluntad de los representantes legales de los trabajadores. Dicha acumulación para ser efectiva, deberá notificarse a la empresa con anterioridad a su utilización.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la efectividad de esta acumulación deberá notificarse la misma al empresario con una antelación mínima de 30 días, y su vigencia será por un período mínimo de 12 meses, salvo pacto en contrario.

Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a recibir, con periodicidad semestral, información sobre la situación económico-financiera, situación de la producción y ventas, así como de los planes de inversión.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.–Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

2.–Dos días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la trabajadora necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 4 días. Salvo los supuestos de la letra siguiente. El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección de la trabajadora.

3.–Cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos o cónyuges. Cuando con tal motivo la trabajadora necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 6 días naturales.

4.–Se concederá un permiso retribuido de cuatro días naturales por el ingreso en un centro hospitalario del cónyuge o conviviente y familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere cinco días, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el ingreso se produzca a menos de 75 kilómetros y de cinco días cuando se produzca fuera a más de esta distancia.

5.–Se concederá un permiso retribuido de tres días naturales por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuya duración supere los cinco días, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca a menos de 75 kilómetros y de cuatro días cuando se produzca superando dicha distancia.

6.–En el caso de ingresos de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso retribuido será de dos días cuando el suceso se produzca a menos de 75 kilómetros y de cuatro días cuando se produzca a más distancia.

7.–Se concederá un permiso retribuido de dos días naturales en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos/as y de los padres. A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, el/la paciente retorna a su domicilio el mismo día de la intervención.

8.–Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo la trabajadora necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días, teniendo en cuenta que dos, de los tres días del permiso, serán naturales.

9.–Un día por traslado de domicilio habitual.

10.–Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento a las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el personal por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

11.–Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12.–Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador o de la trabajadora, sean consanguíneos o políticos.

13.–El personal podrán hacer uso de sus vacaciones anuales para acumular hasta un máximo de tres días a cualquiera de los permisos retribuidos señalados en el presente artículo.

14.–Asimismo el personal podrán hacer uso, de un máximo de diez horas anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuge, hijos, padres o para uso del propio trabajador.

15.–A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los cónyuges. A estos efectos el trabajador deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante certificación de empadronamiento en la misma vivienda e inscripción en el Registro de parejas de hecho.

16.–A efectos de los permisos regulados en el presente artículo, se considerará desplazamiento toda distancia superior a 75 km.

17.–Las parejas de hecho, podrán disfrutar del permiso de 15 días establecido para el caso de matrimonio, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

–La fecha para el inicio del permiso de 15 días deberá ser coincidente con la fecha de inscripción en el Registro de parejas de hecho.

–Preavisar a la empresa por escrito, con una antelación mínima de dos meses.

–Presentar a la empresa un certificado de inscripción en el Registro de parejas de hecho, en el que consten los datos personales de la pareja y la fecha de inscripción.

–En el supuesto de que la pareja contraiga matrimonio posteriormente, no tendrá derecho a un nuevo permiso por este motivo.

–Quienes hayan disfrutado de este permiso, no podrán solicitar un nuevo permiso con motivo de una nueva pareja en una plazo de seis años.

18.–Podrán concederse licencias retribuidas para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Para ello, deberán presentar una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

19.–Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

20.–El personal que tenga hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

21.–Podrán concederse al personal fijo licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cinco meses cada dos años naturales.

22.–Las trabajadoras con un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá sustituirse, a elección de la trabajadora, por dos fracciones de 3/4 de hora. Esta elección únicamente podrá denegarse de forma excepcional y motivada cuando pueda causar graves perjuicios en el funcionamiento del servicio.

23.–Acreditación de competencias profesionales: La Residencia se comprometerá a informar de las convocatorias para realizar las acreditaciones de competencias. Se facilitará la asistencia a estos cursos.

A todos los efectos, la pareja de hecho tendrá el mismo valor que el matrimonio.

Grados de consanguinidad y afinidad

Titular/Cónyuge:

| | | | | |
|---------------|------------|----------|----------|-------------|
| Primer Grado | Padres | Suegros | Hijos | Yerno/Nuera |
| Segundo Grado | Abuelos | Hermanos | Cuñados | Nietos |
| Tercer Grado | Bisabuelos | Tíos | Sobrinos | Biznietos |
| Cuarto Grado | Primos | | | |

Grado de consanguinidad: Se refiere a una relación familiar de carácter directo: Padres, hijos y hijas, nietos y nietas, hermanos y hermanas.

Grado de afinidad: Se refiere a una relación familiar de carácter indirecto: Suegros y suegras, cuñados y cuñadas.

Artículo 27. Salud laboral.

La vigilancia en la salud será específica, aplicando los protocolos existentes, según los puestos de trabajo. La empresa, a requerimiento de la plantilla, realizará una revisión médica con la periodicidad que por criterio médico se establezca, según los riesgos del puesto de trabajo y la edad del personal.

Las horas necesarias para la realización del reconocimiento médico serán consideradas como de trabajo efectivo, siempre que coincidan con la jornada laboral.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a preparar documentación y material informativo sobre los riesgos laborales a que están expuestos el personal del sector en su puesto de trabajo.

Asimismo, las partes firmantes organizarán sesiones informativas y formativas dirigidas al personal del sector sobre riesgos laborales y protección de la salud laboral.

Imposibilidad de despedir por causar baja:

Las partes acuerdan dejar sin efecto el punto d) del artículo 52 del estatuto; la empresa, no extinguirá ningún contrato por faltas de asistencia al trabajo aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el %20 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, aunque el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

En cuanto a las Mutuas:

La empresa mantendrá la cobertura de las contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral), con el Instituto Nacional de la Seguridad Social siendo el sistema sanitario público quien preste la asistencia sanitaria derivada de dichas contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social (Mutuas).

Si a día de la firma del presente acuerdo la empresa ya tuviera firmado tal convenio de asociación, a la finalización de la prórroga de dicho convenio con la mutua, renunciará a la cobertura económica de la prestación económica, con la antelación reglamentaria de un mes a la fecha de vencimiento anual de dicho convenio, sin dar lugar a prórroga alguna.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema sanitario público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social.

Artículo 28. Formación.

El personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional que tenga relación directa con su actividad profesional, tendrá derecho:

–Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.

–Se valorará la opción de poder elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurando en la empresa, o de horario en otro caso, entre el personal de su misma categoría o grupo profesional para cursar la acreditación de competencias profesionales en el sector sociosanitario, previa consulta y aprobación de la Asamblea de trabajadoras que elevará su propuesta para la aprobación del Patronato.

–A la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo durante la duración de los estudios oficiales que tendrá una duración mínima de 1 año y máxima de 2. Se exigirá la presentación del resguardo de la matrícula como justificante para la concesión del permiso.

Asimismo, cuando la empresa, convenga con su plantilla la realización de cursos de reciclaje profesional, estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.

Artículo 29. Excedencia y reducción de jornada por hijos.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con reserva de su mismo puesto de trabajo durante el primer año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres primeros años.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en el porcentaje y condiciones establecido por el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente a la reducción de jornada, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, (Art.37, punto 5.º), la acumulación y distribución de las horas reducidas no tendrán que realizarse necesariamente día a día. La acumulación y distribución podrá ser organizada a lo largo del año.

Excedencia Voluntaria:

Mínimo 4 meses, máximo 5 años.

Requisito 1 año de antigüedad.

Se guarda el puesto de trabajo el primer año.

Excedencia Por cuidado de hijos menores:

Hasta que la criatura cumpla 3 años.

Excedencia Por cuidado de familiar:

(Hasta 2.º grado) 2 años como máxima. Razones: edad, accidente, enfermedad, minusvalía, incapacidad para desempeñar actividad retribuida y no pueda valerse por sí misma.

Artículo 30. Legislación subsidiaria.

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones generales laborales vigentes.

Artículo 31. Comisión paritaria de interpretación del convenio.

Se designa una Comisión Paritaria de las partes firmantes, compuesta por el Patronato correspondiente y la representación de las trabajadoras, entre la cual se encontrará la organización sindical firmante. Su distribución y representatividad a efectos de votaciones será la siguiente:

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

–Interpretación del presente Convenio.

–Seguimiento de su aplicación.

–Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.

–La Comisión Paritaria se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo requiera.

–Superado el plazo de 15 días hábiles sin que se alcance un acuerdo relativo a las discrepancias que puedan surgir, se acuerda que los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 32. Acoso psicológico.

Se considera falta muy grave las agresiones verbales o físicas por parte de la plantilla, cualquiera que sea su puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter psicológico y/o sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 33. Prevención y procedimiento/protocolo ante el acoso sexual.

La Recomendación europea 92/131 de 27 noviembre 1991 define el acoso sexual en el trabajo como la conducta o comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y su principal característica es que tales conductas no son deseadas por la víctima o persona que es objeto de la misma.

La patronal se compromete a hacer una declaración manifestando que las conductas de acoso no se tolerarán.

La patronal se compromete a proporcionar formación para identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Se constituirá una comisión paritaria formada por la representación de las y los trabajadores y la patronal para concretar los criterios en los cuales se elaborará el procedimiento/protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual.

Las normas disciplinarias de los centros recogerán las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.

La patronal adquiere el compromiso de divulgar el protocolo.

Artículo 34. Medidas de protección contra la violencia de género.

La violencia de género es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico y laboral; en este sentido, las personas víctimas de violencia de género incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, podrán ejercer los derechos de carácter laboral contenidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), siempre que acrediten tal situación ante el empresario, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 35. Del derecho de reunión.

1. El personal de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea. Las Asambleas serán convocadas y presididas por las personas delegadas de personal o Comité de Empresa, comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

La empresa será comunicada de la celebración de la asamblea, con 24 horas de antelación, salvo las consideradas de carácter urgente. el lugar de reunión será en el centro de trabajo, y la misma tendrá lugar tanto fuera como dentro de las horas de trabajo.

2. Así mismo, los miembros de una Sección Sindical tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, fuera de las horas de trabajo al margen de las horas de asamblea recogidas en el párrafo anterior. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las personas Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 36. Euskaldunización.

En el paisaje lingüístico de la empresa se garantizara la presencia del Euskara. Así pues, todas las instalaciones, vehículos y demás propiedades se rotularan en Euskara. En el caso de que existan rotulaciones en

diferentes idiomas, el Euskara se situara al mismo nivel que los demás, si esto no es así, el idioma que quedara resaltado es el Euskara.

Relaciones internas.

En la lista que enumeramos a continuación se garantizara la presencia del Euskara. Estos documentos se escribirán en bilingüe o únicamente en Euskara. En el caso de que se opte por hacerlo en bilingüe los dos idiomas se situaran al mismo nivel o en todo caso se resaltara el escrito en Euskara:

- Convocatorias y actas.
- Convenios colectivos.
- Las notas del tablón de anuncios.
- Nominas.
- Libro de recepción.
- Contratos.
- Impresos.

La rotulación tanto exterior como interior de todas las dependencias, oficinas o locales que disponga la residencia Aita Barandiaran estará, como norma general, en euskera y en castellano (bilingüismo normalizador).

Sin perjuicio de los derechos que asisten a los ciudadanos y ciudadanas que desconocen la lengua.

El personal que sepan euskera se dirigirán a los residentes, familiares así como a las compañeras inicialmente en lengua vasca, y continuarán en la lengua de elección de aquellos.

Cuando alguien del personal que desconozca el euskera deba atender a alguna persona que se le dirija en dicha lengua, o le manifieste su voluntad de expresarse en la misma, deberá recabar la ayuda del personal bilingüe de su entorno.

Los mensajes orales sin destinatario determinado (es decir, los emitidos mediante contestador automático, servicios de información telefónica, altavoces y similares) se realizarán en euskera y en castellano, por ese orden.

Los impresos utilizados en la residencia Aita Barandiaran serán realizados en euskera y en castellano, otorgando prioridad al euskera (bilingüismo normalizador), de manera que puedan ser cumplimentados en cualquiera de las dos lenguas oficiales.

Los documentos administrativos sin destinatario determinado estarán en euskera y en castellano (bilingüismo normalizador).

En cuanto al tamaño de la letra, la proporción será de un 60% a un 40% en favor del texto expresado en euskera. Cuando no fuera posible insertar dos tamaños distintos se otorgará mayor peso en letra a la impresión en euskera. Cuando se opte por disponer ambas lenguas oficiales en la misma página a dos columnas, el texto en euskera figurará en la columna izquierda, y en castellano en la derecha. Si el texto se distribuye verticalmente, el euskera ocupará el lugar superior. En caso de ser dos páginas, corresponderá al euskera la de la derecha. Si se trata de una única hoja escrita por ambos lados (en un lado irá la versión en euskera y en el otro la de castellano), a la hora de introducirla en un sobre, se hará de manera que al abrir el sobre sea la versión en euskera la primera que aparezca para leer.

En cuanto a las comunicaciones escritas, en los casos en los que la residencia Aita Barandiarán sea el emisor del documento, la comunicación se efectuará en bilingüe.

Se firma por triplicado, en Altsasu/Alsasua, a de mayo de dos mil quince.

Por el Patronato. Delegada Personal: Isabel Gracia Larraya.

ANEXO I

Subrogación en cualquier caso.

ANEXO II

Cláusula de inaplicación de las condiciones laborales

No podrán descolgarse si no es de mutuo acuerdo, en todo caso, arbitraje voluntario.

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas de acuerdo con el artículo 82,3 del ET, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

Comunicación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras de las causas por las cuales manifiesta su interés para no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la Representación de los y las Trabajadoras puedan proceder a su examen.

Apertura de un periodo de consultas de 30 días entre la empresa y la Representación Legal de Los y Las Trabajadoras. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Tras el agotamiento del periodo de consultas, y la intervención de la Comisión paritaria, sin acuerdo, las partes se

someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, excluidos en todo caso el arbitraje con carácter obligatorio.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa, o por que las causas motivadoras de la inaplicación no persistan. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

A su vez, las partes se comprometen a lo siguiente:

1.-Constituir un órgano de control y seguimiento denominado "comisión de seguimiento", como órgano paritario cuya composición, funciones y vigencia son las que a continuación se exponen:

1.1.-La comisión de seguimiento, estará compuesta por la parte social y la parte representante de la entidad. Por la parte social estará representada por la Representación Legal de los y las Trabajadoras y los asesores o asesoras que libremente designen. Por la parte de la entidad por la representación y asesores que la empresa libremente designe.

1.2.-La comisión de seguimiento se constituirá en el momento que la empresa comience a inaplicar las condiciones laborales, y fijara agenda de funcionamiento, para lo cual establecerá al menos un encuentro trimestral.

1.3.-La comisión de seguimiento, tendrá asignadas las siguientes funciones:

-Conocer la situación económica de la entidad con carácter trimestral para poder evaluar y así determinar si las medidas adoptadas son necesarias o prescindibles. A su vez, dispondrá de información en relación a posibles previsiones. A tal efecto, las partes que conforman la comisión, tendrán conocimiento de los programas, subvenciones, convenios y demás fuentes de ingresos que tuviere la entidad así como previsiones de los mismos. Dicha información, será facilitada a cada parte con diez días a la fecha del encuentro y fijada en la agenda de la comisión.

-Una vez analizada la situación económica determinarán, en base al análisis de la información mencionada, el mantenimiento de las medidas o del acuerdo si lo hubiere. A tal efecto, se levantará acta de la sesión por la cual se establecerá cuantos aspectos consideren cada parte y las resoluciones adoptadas. Cualquiera de las partes podrá someter a consulta la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

F1508408

RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2015, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Navarra (Código número 31008092012001), que tuvo entrada en este Registro en fecha 20 de mayo de 2015, suscrito el 6 de mayo de 2015 por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 26 de mayo de 2015.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE NAVARRA

2015-2018

Artículo 1.º Ámbito, vigencia y vinculación a la totalidad.

El presente convenio regula las condiciones laborales entre la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Navarra (en adelante la Cámara) y sus empleados y empleadas.