

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 25 de marzo de 2010.–La Directora General de Trabajo de Prevención y Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA

–Parte social:

Imanol Abárzuza (UGT), Javier Ibañez(CCOO), Daniel Narváez (ELA), Ángel Errea (ATTU).

–Parte empresarial:

Jaime Villanueva (ANET), Juan Tomás Rodríguez Arano (ANET).
Oriz a 15 de febrero de 2010.

Siendo las 12:00 h del día 15 de febrero de 2010, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Regional de Transporte de Viajeros por Carretera, con el objeto de aprobar las tablas salariales y demás conceptos económicos para el año 2010, y presentarlas para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

Tablas salariales 2010

CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Personal Superior		
Jefe de Servicio	1.946,26	29.193,90
Inspector Principal	1.765,95	26.489,25
Ingenieros y Lcdos.	1.946,26	29.193,90
Personal Administrativo		
Jefe de Sección	1.619,43	24.291,45
Jefe de Negociado	1.506,78	22.601,70
Oficial de 1.ª	1.356,55	20.348,25
Oficial de 2.ª	1.318,97	19.784,55
Auxiliar	1.213,83	18.207,45
Personal Estación y Admón.		
Jefe de Estación	1.544,34	23.165,10
Taquilleros	1.234,46	18.516,90
Factor	1.234,46	18.516,90
Mozo	1.206,27	18.094,05
Mozo 1/2 jornada	750,18	11.252,70
Personal de Movimiento		
Inspector	1.394,09	20.911,35
Conductor-Preceptor	1.356,55	20.348,25
Conductor	1.356,55	20.348,25
Conductor novel	1.252,41	18.786,15
Cobrador	1.234,46	18.516,90
Auxiliar en ruta	1.213,83	18.207,45
Personal de Taller		
Jefe de Taller	1.619,43	24.291,45
Subjefe de Taller	1.488,02	22.320,30
Contram.o encargado	1.431,68	21.475,20
Oficial 1.ª	1.412,86	21.192,90
Oficial 2.ª	1.337,75	20.066,25
Oficial 3.ª	1.243,89	18.658,35
Peón especializado	1.206,27	18.094,05
Peón ordinario	1.196,90	17.953,50
Personal Subalterno		
Personal de Limpieza	8,98	
Guarda de Noche	1.206,27	18.094,05
Lavacoches	1.206,27	18.094,05
Aprendices		
De 16 años	1.041,03	15.615,45
De 17 años	1.082,34	16.235,10

Artículo 4. Horas extras: 13,01 euros/hora.

Artículo 6. Descanso compensatorio: 100 euros/día.

–Plus por trabajar domingo o festivo: 14 euros/día.

Artículo 11. Tabla de nueva antigüedad.

1.º Trienio	121,99 euros/año
2.º Trienio	243,87 euros/año
3.º Trienio	426,67 euros/año
4.º Trienio	548,42 euros/año
5.º Trienio	609,32 euros/año
6.º Trienio	792,47 euros/año
7.º Trienio	853,16 euros/año
8.º Trienio	914,08 euros/año
Trienios sucesivos	63,54 euros/año

Artículo 14. Dietas.

	REGULARES	DISCRECIONALES
Comida	13,00 euros	16,68 euros
Cena	13,00 euros	16,68 euros
Pernocte y Desayuno	33,26 euros	49,89 euros
Total	59,26 euros	83,25 euros
Compensación otros gastos	8,05 euros/día	

Artículo 15. Extinción Contrato "Mayores 60 años".

A los 60 años	9.277,08
A los 61 años	8.377,53
A los 62 años	7.000,83
A los 63 años	5.326,90
A los 64 años	3.715,54

Artículo 17. Seguro colectivo.

Indemnización por muerte	24.404,66
Indemnización por Invalidez Absoluta	36.607,72
Indemnización por Invalidez Total	36.607,72

Disposición Transitoria Cuarta.–(Quebranto moneda).

Taquillero	68,89 euros/mes
Factor	1,96 euros/día
Cobrador	1,96 euros/día
Conductor perceptor	0,81 euros/hora

La Representación Sindical La Representación Empresarial
F1005619

RESOLUCIÓN 423/2010, de 30 de marzo, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el Texto del Convenio Colectivo de la empresa "Hospital San Juan de Dios", de Pamplona (expediente número: 18/2010).

Con fecha 4 de marzo de 2010 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Hospital San Juan de Dios", que consta de 40 Artículos, 1 disposición adicional y 3 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones para el 2009 y Plan de Igualdad), suscrito y aprobado por la representación de la empresa, y comité de empresa (SATSE y CC.OO.), con fecha 3 de marzo de 2010.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo de "Hospital San Juan de Dios" (Código número 3103772), de Pamplona, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

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 el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 30 de marzo de 2010.—La Directora General de Trabajo de Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS", DE PAMPLONA

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio se aplicará en el Hospital de San Juan de Dios de Pamplona, domiciliado en Beloso Alto, 3 de esta Ciudad.

Artículo 2. **Ámbito personal.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los Trabajadores que prestan sus servicios en este Centro, sometidos a la Legislación laboral vigente con exclusión de los puestos directivos.

Artículo 3. **Vigencia y duración.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011 y se prorrogará tácitamente por periodos de un año si ninguna de las dos partes lo denunciase con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, salvo en aquellos apartados que expresamente se determine un ámbito temporal distinto.

Artículo 4. **Relación de normas.**

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones vigentes en cada momento en materia laboral y disciplinaria.

Artículo 5. **Comisión paritaria.**

Con el fin de interpretar cuantas dudas puedan surgir de la aplicación de este Convenio, se nombrará una Comisión mixta formada por tres vocales de cada una de las partes firmantes.

Artículo 6. **Jornada laboral.**

6.1.—El número de horas-año, será de:

MÓDULO HORARIO	N.º HORAS
General	1628
Turno de Unidad de Daño Cerebral (UDC)	1611
Turnos de Mañana y Tarde de 7 h. y de noche de 10	
A) Con turnos rotatorios de 5 semanas:	1504
B) Con turnos rotatorios de 6 semanas:	1534
Turnos de Mañana y Tarde con trabajo en domingos y festivos:	1589

Al personal de los apartados A) y B) se le garantizarán 24 domingos libres al año.

También se le garantizarán 7 festivos entre semana, que deberán ser recuperados. Dicha recuperación se reflejará en el calendario laboral individual.

6.2.—Calendario laboral.

Cada año el Departamento de Recursos Humanos elaborará un calendario laboral individual para los trabajadores del Centro.

Trimestralmente el Departamento de Recursos Humanos ajustará individualmente las diferencias que hubieran podido generarse en el cómputo de horario, festivos y domingos establecidos en los apartados anteriores de este Artículo.

Artículo 7. **Aumento salarial.**

Artículo 7.1.—Incremento salarial: Durante la vigencia de este Convenio, se incrementarán los conceptos que forman el salario tipo (Salario Base, Complemento de Convenio e Incentivos) de cada una de las categorías, respecto a los fijados en el ejercicio 2008 de la siguiente forma:

La distribución de estos porcentajes de incremento será la que sigue:

EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2010	EJERCICIO 2011
IPC Real año 2008	IPC Real año 2009	IPC Real año 2010
+ 0,1%	+ 0,7%	+ 0,5%
1,5%	1,5%	Si (IPC + 0,5) negativo, congelación

Artículo 8. **Incentivos.**

Bajo el concepto de Incentivos se abona una prima mensual con carácter fijo, diferente según las diversas categorías, que queda regulada de la siguiente manera:

8.1.—Puntualidad.

De una a tres faltas de puntualidad en un mes se deducirá el 25% del importe de esta prima.

Por más de tres faltas de puntualidad en un mismo mes se deducirá el 100%.

8.2.—Asistencia.

Se considera falta de asistencia y por tanto, no sujeta al percibo de esta prima, las ausencias al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepto: vacaciones, licencias retributivas especificadas en el Artículo 16) de este Convenio, las bajas producidas por accidente laboral, maternidad, enfermedad profesional y común, según las siguientes cuantías:

—Por la no asistencia de 1 a 3 días: el 25%.

—Por la no asistencia de 4 a 10 días: el 50%.

—Por la no asistencia de más de 10 días: el 100%.

En los casos previstos en los Artículos 8.1) y 8.2), la pérdida de los Incentivos, en la proporción determinada, se producirá con independencia de las responsabilidades laborales que pudieran corresponder.

8.3.—Sanciones.

La imposición de cualquier tipo de sanción supondrá automáticamente la supresión de esta prima, sin perjuicio de las responsabilidades y descuentos de cualquier tipo que puedan derivarse de cada actuación concreta.

Artículo 9. **Plus destino.**

El personal DUE y Auxiliar Sanitario que desempeñe su trabajo en los Departamentos de Quirófano, Laboratorio y Daño Cerebral percibirá durante el ejercicio 2009 un complemento económico mensual de la siguiente cuantía:

QUIRÓFANO	
Supervisor DUE	99,44
DUE	91,78
Auxiliar sanitario	84,73
LABORATORIO	
DUE	91,78
Auxiliar sanitario	84,73
DAÑO CEREBRAL	
DUE	91,78
Auxiliar	84,73

El personal de Limpieza que desempeñe sus funciones en Quirófanos (ZAR e Instrumental) percibirá durante el ejercicio 2009 un complemento de 73,14 euros/mes.

Durante los años 2009, 2010 y 2011, estos pluses se incrementarán con el IPC real del año anterior.

Para tener derecho a percibir este complemento será preciso que la dedicación del empleado al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y que el horario corresponda a la jornada completa estipulada con carácter general; en caso contrario se abonará en proporción al horario realizado.

Cuando el destino a dicho puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá este plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y su dedicación sea como mínimo superior a la media jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el afectado desempeñe efectivamente la plaza o puesto cualificado. No supondrá la consolidación personal del derecho, cuando un empleado que lo venga percibiendo sea destinado a otro puesto distinto a los anteriormente referenciados.

Este Plus engloba el que anteriormente se percibía como Plus de Especialidad, que queda absorbido por el definido en este Artículo.

Artículo 10. **Plus de antigüedad.**

Los trabajadores fijos de plantilla percibirán como complemento personal de antigüedad un plus a partir del tercer año de su ingreso en el Centro.

Este Plus se aplicará de acuerdo con las tablas convenidas y reseñadas en el Anexo II, en función de la categoría profesional a la que pertenezca el afectado.

La fecha inicial para computar este Plus será la del ingreso del trabajador en la empresa y el tope máximo al cumplir 33 años de trabajo efectivo.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se compute el plus a partir de la fecha del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Cuando un trabajador fijo de plantilla deje de prestar sus servicios en el Centro como consecuencia de excedencias o Permisos no retribuidos, el tiempo que transcurra en esta situación, no computará a efectos de este plus.

Durante la vigencia del presente convenio se estudiará en Comisión Paritaria nuevas opciones de incentivar al personal con el objeto de eliminar este concepto en el futuro.

Artículo 11. Plus festivo.

Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo se les abonará un plus máximo de 42,07 euros en el 2009 en función de la jornada realizada.

A partir del año 2009 se incrementará en un 50% el Plus de las noches del 24 y 31 de diciembre y del día de Navidad, 25 de diciembre.

Durante los años 2010 y 2011, este plus se incrementará con el IPC real del año anterior.

Para que corresponda el percibo de este plus en el turno rotatorio de Noche, éste deberá hacerse desde las 22 h. de la víspera de la fiesta hasta las 8 h. de dicho día.

Artículo 12. Plus nocturno.

Los trabajadores con turno rotatorio de Mañana, Tarde y Noche percibirán por cada noche de 10 h., trabajadas como mínimo, en concepto de plus de nocturnidad, las siguientes cantidades:

CATEGORÍAS	AÑO 2009
DUE/ATS	34,42
Auxiliares	30,60

Durante los años 2010 y 2011, este plus se incrementará con el IPC real del año anterior.

Artículo 13. Plus de turnicidad.

a) Todo el personal que realice turnos rotatorios de Mañana, Tarde y Noche, tendrá derecho a un plus mensual de Turnicidad, siempre que por aplicación de dicha rotación tenga asignados en el calendario laboral individual dentro de un mismo mes, cuatro o más Tardes y / o Noches.

b) Todo el personal que realice turnos rotatorios de Mañana o Tarde, tendrá derecho a un plus mensual de Turnicidad, siempre que por aplicación de dicha rotación tenga asignados en el calendario laboral individual de un mismo mes, cuatro o más Tardes o Mañanas, respectivamente.

c) El importe del Plus de Turnicidad será el que resulte de aplicar el 3% sobre el "Salario Base" mensual asignado individualmente a cada una de las personas que tengan derecho al mismo.

Artículo 14. Contratación y periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El periodo de prueba para técnicos titulados será de 6 meses y para el resto del personal, 2 meses.

Durante este periodo el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecte al trabajador en periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Los contratos eventuales celebrados por circunstancias del mercado, actividad o acumulación de tareas al amparo del Artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores se podrán celebrar por un período máximo de doce meses, dentro de un período máximo de dieciocho meses desde que se produzcan las citadas circunstancias de mercado, actividad o acumulación de tareas.

Dadas las peculiaridades del Centro, muchos puestos de trabajo tienen que estar cubiertos permanentemente. Con el ánimo de garantizar la estabilidad en el empleo y minimizar la contratación temporal, se acuerda la posibilidad de realizar contratos indefinidos, a tiempo parcial, de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Estos trabajadores tendrán una garantía mínima de jornada anual pactada individualmente en contrato de trabajo, siendo su remuneración y cotizaciones mensuales, en base al número de horas de trabajo efectivas realizadas. El resto de las condiciones de trabajo, incluido el régimen de vacaciones serán las garantizadas por las disposiciones legales vigentes.

Una vez estipulada en el contrato de trabajo la jornada a realizar, ésta podrá ser ampliada, de acuerdo con el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores siempre que esta ampliación no supere el 60 por 100 de las horas contratadas. Dicha ampliación tendrá la naturaleza de horas complementarias legalmente permitidas por medio del presente convenio.

Artículo 15. Enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad común, profesional, accidente laboral y no laboral, baja por maternidad e ingreso en un centro hospitalario, tras la comunicación inmediata al

Departamento de RR.HH. y presentación en el plazo máximo de 48 h. del correspondiente parte de baja o justificante, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior correspondiente al trabajador a partir del primer día de baja.

De no presentarse el correspondiente parte de baja dentro del plazo señalado no se tendrá derecho a complemento empresarial alguno.

La duración máxima de este complemento será igual a la que en cada momento se establezca como duración máxima para la situación o contingencia de I.T. del Régimen General de la Seguridad Social o Accidente de Trabajo.

El trabajador de baja por Enfermedad o Accidente de trabajo, deberá acudir a las revisiones periódicas que le señale el Servicio Médico de Prevención, o en su caso facilitarle cuanta documentación o información se le requiera.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso sin pérdida de su remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio propio: 15 días naturales.
- Por nacimiento hijo: 4 días naturales.
- Por matrimonio de hijos y hermanos de ambos cónyuges: 1 día (celebración ceremonia).
- Por accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho estable, padres, hijos, suegros, yernos y nueras) 3 días naturales.
- Por accidente o enfermedad grave de familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, hermanos, cuñados que sean cónyuge de hermanos y hermanos del cónyuge) 2 días naturales.
- Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes de primero o segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Esta licencia podrá disfrutarse en tanto dure el proceso o la situación contemplada.
- Prueba diagnóstica con sedación de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: 1 día natural.
- Fallecimiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho estable: 5 días.
- Fallecimiento de padres o suegros: 3 días.
- Fallecimiento de familiares de segundo grado: 2 días.
- Por traslado de domicilio: 1 día (el del traslado).

En los casos de los apartados d, e, f, g, h, i, j, cuando el trabajador por tales motivos necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso se ampliará 2 días más.

Para el resto de los permisos no especificados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de estos permisos retribuidos comenzará en la fecha que se produzca la causa que los origine, excepto cuando se haya trabajado el 50% de la jornada, en cuyo caso se iniciará al día siguiente.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

El trabajador podrá disfrutar, por asuntos propios, de un permiso no retribuido de entre siete a quince días de una sola vez al año.

El referido permiso estará supeditado a que medie un preaviso suficiente, no coincida con otras ausencias de personal de la misma categoría en su Servicio y, en todo caso, se garantice el buen funcionamiento del mismo.

Artículo 18. Excedencias.

El trabajador fijo de plantilla, 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, ni mayor a cinco años.

El trabajador excedente solo tendrá derecho al reingreso en su mismo puesto de trabajo cuando se le conceda la Excedencia entre cuatro meses y un año y siempre que en este caso solicite el reingreso con un mes de antelación a la fecha de conclusión de dicho periodo.

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

El tiempo transcurrido en excedencia no computará a ningún efecto laboral frente al Hospital.

El resto de situación de excedencia se regulará conforme a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. Vacaciones.

a) De los 30 días naturales de vacaciones reglamentarias, se concederán 15 ininterrumpidos, en la fecha solicitada por el trabajador, siempre que concurren conjuntamente las dos condiciones siguientes:

- Que el periodo solicitado esté comprendido dentro de los meses señalados como periodo vacacional.

2. Que las fechas solicitadas por cada trabajador no coincidan con las de otros compañeros del mismo Servicio o Departamento en número superior al que se determine necesario para su normal funcionamiento.

b) Antes de las fechas establecidas para solicitar las vacaciones anuales, los trabajadores tendrán derecho a solicitar un periodo de vacaciones mínimo de 7 días ininterrumpidos, a cuenta de los quince de libre elección, señalados en los apartados anteriores, siempre que el disfrute de esos días no exija contratación de personal de sustitución y su puesto quede debidamente cubierto para su normal funcionamiento.

Si durante el periodo de vacaciones comprendido en los meses señalados por la Dirección, hubiera alguna fiesta del calendario laboral, ésta no se computará a los efectos de los días de vacaciones disfrutadas.

Artículo 20. Incapacidad transitoria en tiempo de vacaciones.

Cuando se produzca una baja por enfermedad o accidente no laboral durante el periodo reglamentario de vacaciones, se interrumpirán las mismas, siempre que, habiéndose presentado el correspondiente parte de baja en el periodo reglamentario, se estime objetivamente por la Dirección que la causa de la baja reviste gravedad suficiente, lo que se comunicará al interesado.

En los casos en que se admita la interrupción del periodo vacacional, éste se reanudará cuando lo determine la Dirección, teniendo en cuenta las posibilidades de organización del Servicio o Departamento del afectado.

Artículo 21. Sustitución en caso de IT.

Cuando se produzcan bajas que originen una IT, maternidad, accidente, enfermedad que exijan un largo periodo de convalecencia, etc. y siempre que la persona que produzca dicha baja pueda ser reemplazada, la Dirección valorará la sustitución por otra de igual categoría y por el periodo que dure su incapacidad según las necesidades.

Estas sustituciones se harán sobre aquellas personas que, por sus circunstancias especiales, no precisen sustitutos con unos conocimientos técnicos, organizativos o de responsabilidad específicos para el puesto desempeñado por el causante de la baja.

Artículo 22. Descanso y utilización de cafetería.

Todo el personal cuya jornada diaria sea superior a 5 h. de trabajo continuado tendrá derecho a un solo descanso diario máximo de 20 minutos ininterrumpidos que se regulará de la siguiente manera:

a) Los Supervisores y Responsables de los diferentes servicios regularán, según las necesidades de trabajo, el horario en que se pueda disfrutar el citado descanso.

b) El referido descanso deberá utilizarse de forma combinada entre el personal del mismo servicio, en relación con las necesidades determinadas por el Supervisor o Responsable correspondiente.

c) En ningún caso el Servicio o Departamento quedará sin personal suficiente y sin la correcta atención frente cualquier circunstancia.

d) El citado descanso no podrá coincidir con el inicio o final de la jornada y solamente se podrá hacer una sola vez.

Artículo 23. Precios especiales en cafetería.

La Dirección convendrá, con los arrendatarios de la Cafetería del Hospital, un baremo de precios especiales en aquellos productos de consumo más común para los trabajadores de este Centro.

Artículo 24. Calzado.

El personal obligado a usar con su uniforme un calzado determinado podrá optar:

a) Solicitar en el Departamento correspondiente, previa justificación de su necesidad, la entrega del calzado adecuado.

–En caso de renovación se entregará el usado.

b) Cuando, por indicación médica, se deba usar un calzado especial, previa justificación y presentación de factura, se incrementará hasta el total de la factura.

Artículo 25. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud de este Hospital tanto en su composición, organización y funciones específicas del mismo, estará a lo dispuesto en los Artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, publicada en el Boletín Oficial del Estado 10 de noviembre.

El Comité estará formado por tres Delegados de Prevención, designados por y entre los representantes del personal y por tres personas elegidas por la empresa.

De entre los tres Delegados que pueden designar los Representantes de los Trabajadores, uno de ellos puede ser una persona de plantilla que no sea electa.

El personal del Centro que desempeñe este trabajo tendrá derecho al crédito de 15 horas mensuales para dicho cometido, previa justificación de su utilización.

Artículo 26. Comité de selección de personal.

Los trabajadores del Hospital intervendrán en el Comité de Selección y Contratación de Personal fijo creado por la Dirección, mediante la designación, por parte del Comité de Empresa, de uno de sus miembros para formar parte de dicho Comité.

Artículo 27. Formación continuada.

La Dirección del Hospital estudiará y remitirá al Comité de Docencia todas las propuestas concretas que se le presenten por parte del Comité de Empresa, en relación a organizar cualquier acto cultural y formación continuada del Personal, sin perjuicio de mantener y aumentar todas las actividades de docencia y formación que habitualmente se programan para cada Ejercicio.

La Comisión Paritaria establecida en el Artículo 5) de este Convenio, procederá a la sistematización de Normas y Procedimientos, para la regulación de las ayudas económicas y condiciones laborales que faciliten la formación continua de los trabajadores, proponiendo, asimismo, la regulación de la Euskaldunización voluntaria del personal.

Cuando el trabajador solicite de la Empresa ayudas económicas para su formación, ésta podrá exigir antes de concederle la ayuda individualizada, los documentos, 'memoria e informes que considere oportunos en relación a dicho programa formativo.

Artículo 28. Ayuda social y cultural.

1) Se establecerá un fondo anual para Ayuda social, de 7.000,00 euros. La Comisión Paritaria establecerá las Normas correspondientes para la asignación y control de estas partidas.

Artículo 29. Promoción interna.

La Dirección gestionará la convocatoria periódica para la cobertura de plazas ya existentes o de nueva creación.

Dicha convocatoria se regirá por los siguientes criterios: en las vacantes producidas por jubilación, excedencia o por bajas de larga duración, siempre que concurren los requisitos del Artículo 21) de este Convenio, se dará preferencia a los trabajadores hijos del Hospital que lo soliciten y reúnan las condiciones y conocimientos necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo de que se trate.

Al resto de plazas, sobre todo las de nueva creación, podrá acceder indistintamente el personal fijo y eventual.

En ambos casos se aplicará el siguiente criterio de baremación: Valoración de la antigüedad (45% de peso específico), formación acreditada y C.V. (15%), valoración de competencias (40%).

Artículo 30. Seguimiento de turnos, festivos, domingo y computo horario.

Los turnos del personal estarán reflejados en el calendario laboral, según se especifica en el Artículo 6.4) de este Convenio.

Cualquier cambio que solicite el personal, sobre su turno, día festivo, domingo u horario, que modifique el calendario laboral individual de cada trabajador, precisará de la autorización previa del Jefe o Responsable de cada Servicio que deberá comunicarlo antes de su realización al Departamento de Recursos Humanos.

Estos cambios no generarán ninguna clase de derechos económicos o de cualquier otra índole en relación con el calendario inicial asignado a dicho trabajador o al que lo realice.

Artículo 31. Jubilación:

1) Jubilación parcial y contrato de relevo:

Durante la vigencia de este Convenio la Dirección del Hospital San Juan de Dios y el Comité de Empresa establecen la aplicación en este Centro de la Jubilación parcial y contrato de relevo, de acuerdo con lo regulado en el Artículo 12.6) del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores de la plantilla de este Hospital que cumplan durante los años señalados en el apartado anterior la edad y las condiciones reglamentarias para poder acogerse al Artículo 12.6) del E.T. y concierten con la Empresa un contrato a tiempo parcial, podrán optar a la Jubilación parcial, solicitándola al menos con tres meses de antelación.

El trabajador pactará la reducción de su jornada laboral, pudiendo elegir el porcentaje de acuerdo a la disposición transitoria 17 de la Ley General de la Seguridad Social que es la que marca la edad exigida al trabajador, el requisito de la antigüedad precisa, el período mínimo de cotización a la Seguridad Social necesario y el porcentaje de reducción máxima de jornada que, por regla general, se fijará por jornadas completas. La Dirección determinará la distribución de las jornadas y horario en el nuevo contrato a tiempo parcial.

La Empresa en este supuesto complementará la jornada con la contratación de otro nuevo trabajador bajo un contrato de relevo.

En casos individuales, por circunstancias derivadas del cargo, conocimientos técnicos, organizativos o de responsabilidad la aplicación de este acuerdo se fijará por la Dirección.

Las retribuciones anuales que correspondan al trabajador acogido a este precepto, se le abonarán en 14 pagas de igual cuantía, distribuidas en 12 meses naturales y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias.

2) Jubilación ordinaria:

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción de la Ley 14/2005, de 1 de julio (Boletín Oficial del Estado número 2/7/2005) se acuerda la extinción del Contrato de Trabajo por cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada por la Normativa de la Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 32. Derechos reconocidos al comité de empresa.

La empresa reconocerá a los miembros del Comité de Empresa el derecho al crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecido para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo comunicarlo por escrito y con antelación suficiente a su Jefe o Responsable por el mismo conducto establecido para las salidas del puesto de trabajo.

El Comité de Empresa dispondrá de local propio para la atención de asuntos inherentes a su cargo, así como tablón de anuncios y material de oficina.

Artículo 33. Asistencia a las asambleas.

A los trabajadores que prestan sus servicios durante la celebración de Asambleas en el Centro, debidamente convocadas conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se les facilitará la asistencia a las mismas siempre que su puesto de trabajo quede debidamente cubierto a juicio de su Supervisor o Jefe inmediato.

Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Hospital de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los Artículos siguientes:

Artículo 34. Graduación de Faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en Leve, Grave o Muy grave.

Artículo 35. Faltas leves.

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a 20 que no causen perjuicios a terceros.

b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) Las relativas a la falta de aseo, limpieza personal y vestuario.

d) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio los cambios necesarios para la Seguridad Social y la ausencia por enfermedad o accidente.

f) Retrasar más de 48 h. la presentación de los partes de baja en caso de enfermedad o accidente.

g) Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, instrumental y documentos que se encuentren en su uso habitualmente y cuyas consecuencias sean de carácter leve.

h) Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público así como la discusión con los mismos dentro de la jornada trabajo.

i) La inobservancia intrascendente de los Reglamentos, Órdenes de servicio e Instrucciones permanentes.

j) El simple incumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación vigente sobre la prohibición de fumar en el centro.

Artículo 36. Faltas graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un plazo de tres meses.

b) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio a terceros.

c) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La ocultación de hechos irregulares que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertirlo de forma inmediata a sus superiores.

f) Descuidos en la conservación de materiales, /instrumentos y documentos que se encuentren en uso habitualmente y cuyas consecuencias sean de carácter grave.

g) Realizar durante la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa en beneficio propio o de terceros.

h) Las de impuntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superior a veinte minutos en una jornada o inferiores que causen perjuicio a terceros.

i) La embriaguez ocasional.

j) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

k) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios de trascendencia, en cuyo caso se calificarían como faltas muy graves.

Artículo 37. Faltas muy graves.

a) Faltar al trabajo más de dos días en un mes sin causa justificada.

b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c) El hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

d) El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en productos, útiles, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) La indisciplina o desobediencia de los Reglamentos, Órdenes o Instrucciones permanentes que revistan gravedad.

f) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

g) La embriaguez habitual durante el trabajo.

h) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

i) El abuso de autoridad.

j) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

k) La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

l) Todas las consignadas en el Artículo 54.2) del Estatuto de los Trabajadores, considerados como causas justas de despido.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1.-Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito.

2.-Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.-Por falta muy grave:

-Suspensión de empleo y sueldo de veinte días a tres meses.

-Despido.

Artículo 39. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el caso de faltas muy graves, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá diferir hasta dos meses después de la fecha de su imposición.

Artículo 40. Prescripción de faltas.

Las faltas Leves, prescribirán a los diez días.

Las faltas Graves, prescribirán a los 20 días.

Las faltas Muy graves, prescribirán a los 60 días.

La fecha de prescripción se empezará a tener en cuenta a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis de haberse cometido.

Disposición adicional primera.-Transformación de contratos eventuales en fijos.

Durante los años 2009, 2010 y 2011 la Dirección se compromete a transformar en contratos fijos doce de los actualmente cubiertos por personal eventual.

ANEXO I

Tablas salariales 2009

CATEGORÍAS		SALARIO TIPO			SALARIO BRUTO (M)	SALARIO BRUTO (A)
		SALARIO BASE	COMP. CONVENIO	INCENTIVOS		
LICENCIADOS ASISTENCIALES						
6400	JEFE CLÍNICO	2.734,21	671,53	125,12	3.530,87	49.432,12
6400	JEFE SECCIÓN FARMACIA	2.734,21	671,53	125,12	3.530,87	49.432,12
6400	JEFE SECCIÓN RADIOLOGÍA	2.734,21	671,53	125,12	3.530,87	49.432,12
6400	ADJUNTO	2.442,70	564,66	125,12	3.132,49	43.854,81
6400	FACULTATIVO SERV. LABORATORIO	2.442,70	564,66	125,12	3.132,49	43.854,81
6400	MÉDICO ASISTENCIA DOMICILIARIA	2.442,70	564,66	125,12	3.132,49	43.854,81
6400	PSICÓLOGO	1.174,58	283,81	62,10	1.520,49	21.286,86
6400	ANESTESISTA	2.266,47	523,91	116,10	2.906,49	40.690,84
6400	AYUDANTE DE CIRUJANO	2.442,70	564,67	125,13	3.132,49	43.854,81
TÉCNICOS ASISTENCIALES						
6401	SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	1.786,99	461,86	94,98	2.343,82	32.813,52
6401	ENFERMERÍA/DUE	1.505,55	281,36	63,01	1.849,92	25.898,87
6401	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.505,55	281,36	63,01	1.849,92	25.898,87
6401	FISIOTERAPEUTA	1.505,55	281,36	63,01	1.849,92	25.898,87
6401	JEFE DE ATENCIÓN AL PACIENTE	1.786,99	584,94	94,98	2.466,91	34.536,68
AUXILIARES ASISTENCIALES						
6402	AUXILIARES DE FARMACIA	1.185,30	188,81	63,25	1.437,36	20.123,09
6402	TER	1.056,59	243,96	42,17	1.342,72	18.798,06
6402	AUXILIARES ASISTENCIALES	1.056,57	141,33	42,18	1.240,08	17.361,08
6402	CAMILLERO	1.056,57	141,33	42,18	1.240,08	17.361,08
ADMINISTRATIVOS						
6406	INFORMÁTICA	2.140,57	494,46	94,98	2.730,00	38.220,06
6406	TÉCNICO INFORMÁTICO	1.185,30	188,83	63,25	1.437,38	20.123,27
6401	AGENTE PASTORAL	1.786,99	375,23	94,97	2.257,18	31.600,53
6406	SUPERVISOR DE CONTABILIDAD	1.469,61	312,55	94,98	1.877,14	26.279,95
6406	R. VOLUNTARIADO	1.694,66	242,72	90,34	2.027,72	28.388,05
6406	OFICIAL DE PRIMERA ESPECIAL	1.281,75	257,18	63,25	1.602,18	22.430,57
6406	TÉCNICO DE SERVICIOS GENERALES	1.207,70	197,21	95,25	1.500,16	21.002,19
6406	OFICIAL DE PRIMERA ADVO.	1.185,30	188,83	63,25	1.437,38	20.123,27
6406	OFICIAL DE SEGUNDA ADVO.	1.152,22	176,00	63,25	1.391,46	19.480,50
6406	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.056,57	177,99	42,18	1.276,75	17.874,50
6406	SECRETARIA DIRECCIÓN	1.441,60	257,18	63,25	1.762,04	24.675,67
6406	TECNICO DE PERSONAL	1.218,54	194,12	65,02	1.477,69	20.687,63
6406	SECRETARIA UCP	1.185,30	188,83	63,25	1.437,38	20.123,27
MANUALES Y OFICIOS						
6407	JEFE DE MANTENIMIENTO	1.622,19	494,10	100,39	2.216,68	31.033,50
6407	SUPERVISOR MANTENIMIENTO	1.534,71	249,68	94,98	1.879,38	26.311,27
6407	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.152,21	176,00	63,25	1.391,46	19.480,50
6407	AYUDANTE DE SERVICIOS	1.076,55	140,71	42,17	1.259,43	17.632,04
NO CUALIFICADOS						
6408	ENCARGADA LIMPIEZA	1.227,76	246,35	60,59	1.534,69	21.485,72
6408	TELEFONISTAS	1.004,39	230,18	42,18	1.276,75	17.874,50
6408	AYUDANTE LAVADERO	1.004,39	121,22	42,18	1.167,79	16.349,06
6408	LIMPIADORAS	986,94	115,74	42,18	1.144,87	16.028,16

ANEXO 2

Plus de antigüedad

CATEGORÍAS	1 TRIENIO	2 TRIENIO	3 TRIENIO	4 TRIENIO	5 TRIENIO	6 TRIENIO	7 TRIENIO	8 TRIENIO	9 TRIENIO	10 TRIENIO	11 TRIENIO
1.-MANDOS INTERMEDIOS	28,25	56,50	84,74	112,99	141,24	169,49	225,98	254,23	282,48	310,72	338,97
2.-FACULTATIVOS	25,69	51,39	77,08	102,77	128,47	154,16	205,55	231,24	256,93	282,63	308,32
3.-SUPERVISORES	21,64	43,27	64,91	86,55	108,18	129,82	173,09	194,73	216,36	238,00	259,64
4.-D.U.E	20,89	41,77	62,66	83,54	104,43	125,31	167,08	187,97	208,85	229,74	250,62
5.-RESTO DE PERSONAL	18,93	37,86	56,80	75,73	94,66	113,59	151,46	170,39	189,32	208,25	227,18

ANEXO 3

Plan de igualdad

A.—Concepto de los Planes de Igualdad.

El Hospital San Juan de Dios de Pamplona se compromete, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres y a elaborar un Plan de Igualdad después de realizar un diagnóstico de situación que facilite la eliminación de dicha discriminación por razón de sexo y la equiparación en el trato y oportunidades.

B.—Diagnóstico de la situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, el Hospital realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello el Hospital dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C.—Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación el Hospital establecerá, en su caso, los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia de situación de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

D.—Competencia de las Empresas y Representantes.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en el Hospital se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

El Hospital dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los Artículos anteriores respecto a los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

F1006069

DEPARTAMENTO DE INNOVACIÓN EMPRESA Y EMPLEO. Edicto.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo cuarto, del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra y a las 14 horas del día 25 de marzo de 2010, son

depositados los Estatutos modificados de la Organización Profesional denominada: "Asociación de Empresarios del Comercio, Hostelería y Servicios del Ensanche de Pamplona", cuyo ámbito territorial corresponde al de Pamplona, abarcando el funcional a las entidades profesionales que desarrollando la citada actividad, decidan libre y voluntariamente asociarse.

Los dos firmantes del acta de modificación son: Don Jesús Layos García y don Celso Clariana Poch.

Lo que se hace público para conocimiento y notificación de los interesados; quienes podrán alegar, por escrito, lo que estimen procedente al respecto, dentro del plazo de ocho días, contados a partir de la publicación del presente en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 26 de marzo de 2010.—El Director del Servicio de Trabajo, José María Andueza Azcona.

F1005635

1.7. OTROS**RESOLUCIÓN 74/2010, de 23 de marzo, del Director General de Justicia, por la que se aprueba el calendario laboral y las vacaciones del año 2010 para el personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Foral de Navarra.**

El artículo 500 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, según redacción dada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, regula la jornada y horarios del personal al servicio de la Administración de Justicia.

El número 4 del mismo artículo establece que la distribución de la jornada y la fijación de los horarios se determinará a través del calendario laboral que, con carácter anual, se aprobará por el órgano competente del Ministerio de Justicia y de las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, en sus respectivos ámbitos, previo informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las organizaciones sindicales.

En su virtud, previa negociación con las organizaciones sindicales e informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Decreto Foral 30/2005, de 21 de febrero,

RESUELVO:1.º **Ámbito de aplicación.**

La presente Resolución será de aplicación a los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia que presten servicios en las oficinas y servicios judiciales radicados en Navarra.

2.º **Días festivos.**

1. El calendario de días festivos entre semana durante el año 2010 para el personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Foral de Navarra señalado en el punto 1.º, será el siguiente:

1 de enero: Año Nuevo.

6 de enero: Festividad de la Epifanía del Señor.

19 de marzo: San José.

1 de abril: Jueves Santo.

2 de abril: Viernes Santo.

5 de abril: Lunes de Pascua.

1 de mayo: Fiesta del Trabajo.

12 de octubre: Fiesta Nacional de España.

1 de noviembre: Festividad de Todos los Santos.

3 de diciembre: San Francisco Javier.

6 de diciembre: Día de la Constitución.

8 de diciembre: Festividad de la Inmaculada.

25 de diciembre: Natividad del Señor.

2. Además será festivo en cada localidad el día determinado en la Resolución 1593/2009, de 26 de noviembre, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos del Gobierno de Navarra.

3.º **Fiestas patronales.**

Durante las fiestas patronales de cada localidad se establecen las siguientes normas:

Para el personal que presta sus servicios en Pamplona se considera festivo con motivo de las fiestas patronales el día 7 de julio. Asimismo, la víspera se trabajará hasta las 12:00 horas; los días 8 y 9 de julio la jornada tendrá una duración de cinco horas y treinta minutos diarios entre las 9:00 y las 14:30 horas, con presencia continuada obligatoria, y durante los días 12, 13 y 14 de julio la jornada tendrá una duración de seis horas, entre las 9:00 y las 15:00 horas, con presencia continuada obligatoria, y en todos los casos con respeto a lo dispuesto en el artículo 135.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Para el personal que presta sus servicios fuera de Pamplona, se considerará festiva con motivo de las fiestas patronales la fecha que en cada localidad corresponda por tradición o precepto religioso trabajándose