–Presupuesto de los gastos de mantenimiento u consumos.

–Subvención total solicitada al Servicio Navarro de Empleo.

b) Certificación del órgano competente de la Entidad solicitante de la aprobación de la instalación del campamento.

c) Certificado del Secretario de la Corporación Local correspondiente en que conste la disposición de crédito para financiar la parte no subvencionada.

d) Si la entidad solicitante percibiese alguna otra subvención, la cantidad resultante no podrá superar, conjuntamente con la percibida del Servicio Navarro de Empleo, el coste total de la actividad subvencionada.

e) Certificación de estar al corriente de sus obligaciones con la Hacienda de Navarra.

f) Declaración de no estar incurso en ninguna de las causas de prohibición.

Base 5.ª Órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento.

El órgano instructor del procedimiento de concesión de las subvenciones reguladas en esta convocatoria será la Sección de Inserción Laboral del Servicio de Promoción de Empleo e Igualdad de Oportunidades del Servicio Navarro de Empleo.

Base 6.ª Comisión de Valoración.

Se constituye un órgano colegiado encargado de la evaluación de las solicitudes, cuyo dictamen será vinculante. El órgano instructor, a la vista de la evaluación, formulará la propuesta de resolución.

La comisión de valoración de las solicitudes presentadas en la presente convocatoria estará integrada por los siguientes miembros:

–Presidente:

El Director del Servicio de Promoción de Empleo e Igualdad de Oportunidades.

–Vocal:

La Jefa de la Sección de Inserción Laboral.

–Secretaria:

Persona técnica de la citada Sección de Inserción Laboral.

Base 7.ª Procedimiento de concesión.

El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva.

Una vez comprobado que los proyectos presentados cumplen los requisitos que se determinan en las normas de referencia, se procederá al análisis, por parte de la Comisión de Valoración indicada en el apartado anterior, de los proyectos presentados de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

1. Características técnicas y de calidad del campamento, sus instalaciones y servicios.

2. Recursos humanos y materiales adecuados puestos a disposición en la gestión del campamento y para la prestación de los servicios.

3. Experiencia acreditada de la entidad solicitante en la gestión de esta actividad.

4. Recursos presupuestarios de la entidad solicitante y de otras entidades y organismos en la financiación total del campamento.

Base 8.ª Resolución de expedientes.

La resolución de las solicitudes presentadas corresponderá al Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo.

Las subvenciones se otorgarán siguiendo el orden de prelación resultante de aplicar los criterios de valoración establecidos en la base 7.ª y en función del crédito presupuestario disponible.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de 3 meses contados desde el día siguiente al de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido el plazo establecido sin haberse notificado resolución expresa, la entidad solicitante podrá entender desestimada por silencio administrativo la solicitud presentada.

Base 9.ª Conceptos subvencionables.

Conforme a lo establecido en la base 2.ª, se pretende financiar, como en años anteriores, los gastos de funcionamiento y consumos de los citados campamentos, entre los que se señalan los siguientes: gastos generales; de combustibles; seguros; alquiler de evacuatorios; consumos de agua, luz, teléfono; recogida de basuras y varios.

Base 10.ª Cuantía de las subvenciones.

La cuantía máxima a subvencionar será la del 75% de los mencionados gastos.

Base 11.ª Forma de abono.

El abono se realizará de la siguiente forma:

El 50 por ciento, mediante resolución de concesión y abono del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, una vez evaluada y propuesta la solicitud por la Comisión de Valoración, tras el análisis de la documentación presentada.

El 50 por ciento restante, o el saldo final que corresponda, previa presentación de la justificación final y de una memoria de la actividad desarrollada en el campamento.

Para percibir el anticipo establecido en este artículo, la entidad beneficiaria deberá justificar, previamente, la necesidad de provisión anticipada de fondos. Esta justificación podrá efectuarse en la solicitud de subvención.

Base 12.ª Modificaciones de las condiciones aprobadas.

Las modificaciones de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones deberán ser comunicadas al Servicio Navarro de Empleo que deberá autorizarlas. En el supuesto de cambios que se consideren substanciales, el Servicio Navarro de Empleo dictará la correspondiente resolución por la que se modifique la inicial resolución de concesión que podrá, en su caso, dejar sin efecto la subvención concedida o disminuir en parte su importe, en proporción a la relevancia de las modificaciones introducidas.

Base 13.ª Publicidad.

El Servicio Navarro de Empleo hará públicas las subvenciones concedidas mediante su inclusión en el Portal de Empleo de Navarra, en las condiciones establecidas en el artículo 15.1 de la Ley Foral 11/2005 de 9 de noviembre, de subvenciones.

Las personas beneficiarias deberán incorporar en todas las actuaciones de promoción y difusión que las mismas están subvencionadas por el Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra.

Base 14.ª Normativa supletoria.

En lo no previsto en estas bases reguladoras, será de aplicación la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

Base 15.ª Recursos.

Contra esta convocatoria, sus bases y los actos de aplicación de las mismas, podrá interponerse recurso de alzada ante Consejero de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación o notificación del acto recurrido.

F1010809

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 592/2010, de 18 de mayo, 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 el Convenio Colectivo de trabajo del Sector "Centros Privados Concertados de Atención a Discapacitados" de Navarra (expediente número: 29/2010).

Con fecha 9 de abril de 2010 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Centros Privados Concertados de Atención a Discapacitados", que consta de 44 artículos, 3 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias, 3 disposiciones finales y 5 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (EANA) y parte de las centrales sindicales (CC.OO. y UGT), con fecha de 5 de febrero 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 del sector "Centros Privados Concertados de Atención a Discapacitados" (Código número 3108485), de Navarra, 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, advirtiendo 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, 18 de mayo de 2010.–La Directora General de Trabajo y Prevención y Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

II CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE GESTIÓN PRIVADA CONCERTADOS CON EL GOBIERNO DE NAVARRA 2009-2011

TÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito Temporal. El presente convenio colectivo se pacta para el periodo comprendido entre el 1-1-2009 y el 31-12-2011, excepto para las cuestiones que se pacten expresamente para otro ámbito temporal.

Este convenio se dará por denunciado a su vencimiento, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio el último trimestre de vigencia. Hasta la sustitución por un nuevo convenio se mantendrán en vigor las cláusulas normativas.

Artículo 2. Ámbito Personal. El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las entidades que gestionan mediante contrato o concierto con el Gobierno de Navarra centros dedicados a la atención de personas con discapacidad y sus trabajadores. Los centros incluidos en este ámbito son los que se relacionan en el Anexo I. Estos podrán ampliarse en el supuesto de que la Agencia Navarra para la Dependencia suscriba nuevos contratos o conciertos para la gestión de otros centros que desarrollen su actividad en el mismo ámbito que los centros incluidos en este anexo.

Quedan excluidas de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social, servicios religiosos, trabajadores con contratos especiales (exceptuando el empleo con apoyo), trabajadores autónomos o bien los trabajadores de las empresas con las que el centro tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y son compensables por las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, contratos individuales, usos y costumbres locales o del sector de actividad.

TÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 4. Clasificación del personal.

–Grupo 1: Personal Técnico y de Oficinas. Se exigirá la titulación correspondiente, según se establezca para cada caso en los contratos o conciertos, o en la normativa reguladora del sector.

–Grupo 2: Personal de Atención Directa no especializado.

–Grupo 3: Personal de Servicios Generales.

La definición de las categorías, los puestos y las funciones son las detalladas en el Anexo II.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo II. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

No obstante, la Dirección de cada centro informará a la RLT acerca de aquellas categorías funcionales de ámbito general que con carácter voluntario establezca para la mejor organización del servicio.

TÍTULO III

Contrataciones

Artículo 5. Contrataciones. El ingreso del personal y las contrataciones de cualquier tipo que se produzcan en el centro de trabajo tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y la Dirección de la empresa.

En el caso de que un contrato eventual pasara a situación indefinida sin solución de continuidad, o bien, sin que mediará un periodo superior a 20 días laborables, la empresa vendrá obligada a mantener la fecha de antigüedad que tuviera el contrato eventual anterior.

Artículo 6. Promoción interna. El personal de un centro que a la firma del presente convenio tenga suscrito un contrato indefinido de jornada parcial, tendrá preferencia en la cobertura de bajas por IT, permisos y excedencias del personal a jornada completa que surjan en el citado centro, siempre que superen los requisitos de aptitud, capacitación o promoción que se establezcan y no se trate de contratos bonificados (maternidad o riesgo durante el embarazo, excedencia por cuidado de hijos y otros contratos bonificados al menos en un 25%) hasta el límite establecido a continuación:

–50% (1 de cada 2) de las sustituciones superiores a 1 mes de duración.

–75% (3 de cada 4) de las sustituciones inferiores a 1 mes de duración.

En todo caso, el trabajador promocionado conservará su derecho a reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, salvo pacto en contrario.

En el caso de aplicar la excepción de los contratos bonificados, si no se contratara una persona con bonificación, el puesto pasaría a promoción.

Cuando un trabajador rechace la oferta de un puesto de promoción, perderá el derecho de preferencia para las siguientes promociones, hasta el momento que le pudiera corresponder, si es el caso.

Artículo7. Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución equivalente al 90% del salario de su categoría. En todo caso, los complementos por festividad se percibirán íntegramente.

Artículo 8. Contrato de relevo. La empresa concederá el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que-cumpliendo los requisitos legalmente establecidos-así lo soliciten, comprometiéndose a formalizar contratos de relevo en dichos casos, siempre y cuando la jornada que reduzcan sea al menos el 50% de la misma y el trabajador acepte expresamente los periodos de prestación y la organización de la nueva jornada reducida que la empresa establezca. En este caso, el trabajador elegirá el porcentaje de jornada a realizar a partir del mínimo indicado.

Artículo 9. Cese. El trabajador que se proponga cesar en la empresa por propia voluntad, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, la empresa está obligada a presentar la liquidación correspondiente a la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a recibir una indemnización de 1 día de salario por día de retraso con el límite del número de días del preaviso. Está indemnización será totalmente independiente de la que el trabajador deba percibir a la finalización de su contrato si éste, por su naturaleza, así lo estipula.

Artículo 10. Periodo de prueba. El personal de nuevo ingreso quedará sometido automáticamente a un periodo de prueba que no podrá exceder del tiempo señalado en la siguiente relación, relativa a la clasificación profesional establecida en el artículo 5:

–Grupo 1:

- Titulados superiores: 5 meses.
- Titulados grado medio: 3 meses.
- Resto: 2 meses.

–Grupo 2: 2 meses.

–Grupo 3: 1 mes.

Dicho periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad una vez transcurrido y superado. La situación de IT interrumpirá el cómputo del mismo.

TÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 11. Jornada de trabajo. En cómputo anual, el número de horas de trabajo efectivo a realizar queda reflejado en el cuadro siguiente (número horas año).

	TURNO NOCHE	TURNOS ROTATORIOS MTN	CUIDADOR	PERSONAL DE HOSTELERÍA	RESTO DE PERSONAL
Año 2009	1.490	1.523	1.596	1.596	1.665
Año 2010	1.480	1.516	1.589	1.589	1.658
Año 2011	1.470	1.509	1.582	1.582	1.651

Las anteriores son jornadas completas que se establecen atendiendo a las condiciones de los colectivos que se mencionan. Las reducciones de jornada correspondientes a los años 2010 y 2011 se realizarán, con carácter general, por jornadas completas y tendrán la consideración de días laborables de vacaciones.

Al personal contratado a tiempo parcial no se le aplicará ninguna reducción de jornada y mantendrá el número de horas contratadas a 1 de enero de 2009, con su salario proporcional respecto a la jornada completa. A estos efectos no se considerará jornada contratada la que efectivamente se viniera realizando como consecuencia de la cobertura de sustituciones de permisos, excedencias, reducciones de jornada o días retribuidos, salvo que dicha jornada figure expresamente en el contenido de su contrato.

Los trabajadores contratados a tiempo completo que actualmente tengan reconocida una jornada anual inferior a la que en aplicación de este convenio les correspondería, la mantendrán como garantía personal. A estos efectos, no se considerará jornada reconocida la que efectivamente se viniera realizando como consecuencia de la cobertura de sustituciones de permisos, excedencias, reducciones de jornada o días retribuidos.

Artículo 12. Formación y reciclaje profesional. Dentro de la jornada anual, una parte se dedicará a formación obligatoria, considerando como

tal las acciones formativas que organice y/o autorice la empresa, dentro o fuera del horario habitual. Para que la asistencia sea obligatoria, la empresa deberá informar con al menos 15 días de antelación al comienzo del curso.

En el supuesto de que esta formación tenga que realizarse fuera del horario habitual o en días no laborales para el trabajador, las horas y los días en que concurra esta circunstancia no podrán exceder del límite establecido. En este caso la recuperación se realizará mediante jornadas completas, con la excepción de los restos de horas.

El número de horas obligatorias será el siguiente:

COLECTIVO	N. HORAS OBLIGATORIAS	LÍMITE DÍAS
Personal técnico y de oficinas	30	15
Personal exclusivo de fin de semana (f/s) o festivos	–En f/s o festivos: 20 h –Si es fuera de f/s: 6 h de las 20 totales*	5 3
Resto de personal	20	5

(*) La disponibilidad de las horas fuera de fin de semana sólo será aplicable a la formación de obligado cumplimiento para la empresa y sus actividades, y siempre que no pudiera realizarse durante el fin de semana.

La empresa elaborará el plan de formación de cada centro previa consulta con la RLT. A tal efecto, entregará a la RLT de cada centro durante los dos primeros meses del año la propuesta de Plan de Formación del año en curso, abriendo el consiguiente periodo de consultas. Igualmente se entregará informe del nivel de ejecución del Plan de Formación anterior al finalizar cada ejercicio, con indicación de las actividades realizadas, trabajadores participantes en cada una de ellas y certificaciones expedidas.

La certificación de las actividades formativas realizadas y superadas se entregará a los trabajadores en el plazo máximo de dos meses desde la finalización de cada actividad.

Los trabajadores de las categorías con menor plantilla en los centros podrán solicitar acciones formativas específicas que, en función de la demanda, podrán ofertarse de manera agrupada para el conjunto de los centros del ámbito de este Convenio.

Artículo 13. Descansos. Para las jornadas continuadas diarias se establece con carácter general un periodo de descanso que será computable como tiempo efectivamente trabajado:

–Jornadas entre 5 y 6 horas: 10 minutos.

–Jornadas de 6 o más horas: 20 minutos.

El descanso se deberá realizar en el propio centro de trabajo, salvo que esto no fuera posible. Los periodos de descanso podrán ser fijados por la Dirección del centro y en ningún caso el descanso podrá afectar una adecuada prestación del servicio.

En ningún caso, la ausencia de descanso efectivo dentro de la jornada habitual podrá suponer derecho a una compensación posterior por parte de la empresa.

Artículo 14. Calendario Laboral. Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral en el que figurarán los periodos vacacionales del centro y los turnos generales, debiendo exponerse en un lugar visible en el centro de trabajo. Previamente la Dirección del centro realizará una consulta con los representantes de los trabajadores.

A partir del año 2010, el calendario laboral de cada uno de los centros deberá estar establecido para el 15 de diciembre, fecha en que se entregará a los trabajadores.

Artículo 15. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de trabajo, de unas vacaciones retribuidas de 26 días laborables en 2010, que serán 27 a partir del año 2011, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les distribuirá el disfrute de las vacaciones correspondientes en función de la jornada anual del turno de trabajo al que estén adscritos y teniendo como referencia el cumplimiento del cómputo anual de la jornada de presencia real que tengan establecida en cada caso.

La organización del sistema de señalamientos y de los periodos de disfrute de las mismas será la acordada previamente en cada centro entre la empresa y la RLT.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro de cada año natural, caducando el derecho al disfrute de las mismas el 15 de enero del año siguiente.

De conformidad con el artículo 38.3 del ET, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La concurrencia de las vacaciones señaladas con procesos de IT por otras causas distintas a las anteriores se regulará de manera provisional por lo establecido en la disposición transitoria cuarta.

En los contratos de duración superior a 6 meses, las vacaciones se deberían disfrutar obligatoriamente y no se podrán retribuir o compensar.

Artículo 16. Días para asuntos propios.

El personal con una antigüedad mínima de 6 meses podrá disfrutar, a partir del 1 de enero de 2010, de días para asuntos propios al cabo del año, que podrán disfrutarse en días sueltos y que no reducirán en ningún caso la jornada anual de trabajo efectivo establecida:

–Jornada completa: 4 días.

–Turno de noche y jornadas iguales o superiores al 50%: 3 días.

–Jornada inferior al 50%: 2 días.

A estos efectos los porcentajes de jornada se calcularán según el número de jornadas realizadas respecto de la habitual, sin tener en cuenta el número de horas que se prestan cada día de trabajo.

Estos se solicitarán con, al menos, 5 días de antelación, salvo causa de fuerza mayor, y se concederán siempre que las necesidades del servicio no lo impidan (plantillas de referencia).

Artículo 17. Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores a excepción del apartado b) que se sustituye por el siguiente planteamiento:

–Nacimiento de hijo: 4 días naturales.

–Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día.

–Fallecimiento:

- Cónyuge e hijos: 6 días naturales.
- Padres: 3 días naturales.
- Hermanos: 2 días naturales.
- Abuelos, nietos, padres políticos(*), hermanos políticos(*) 1 día natural.

Si el funeral se realizase en una localidad que diste más de 300 km del centro de trabajo, se añadirá un día natural a los anteriores.

–Ingreso en centro hospitalario:

- Cónyuge e hijos: 5 días naturales.
- Padres: 3 días naturales.
- Hermanos y padres políticos (*) 2 días naturales.
- Abuelos y nietos: 1 día natural.

En el caso de ingreso de cónyuge o hijo, si el trabajador debe efectuar un desplazamiento a localidades que disten más de 100 km del centro de trabajo, se añadirá 1 día natural a los anteriores.

En ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia, podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

–Por cirugía mayor ambulatoria de cónyuge o hijos que convivan con el trabajador: 1 día natural. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria, aquellos procedimientos quirúrgicos de mediana complejidad en los que se requiere anestesia local o general, y en los que, tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

–De conformidad y en aplicación del artículo 37.3.b del ET, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

–Asistencia a médicos generales y médicos especialistas de la seguridad social: el tiempo indispensable para acudir a consulta.

–Asistencia a exámenes: para la asistencia a exámenes oficiales de centros públicos y universidades. En el caso que no sea posible acudir a los exámenes fuera del horario de trajo, solamente serán retribuidas las 10 primeras horas (en cómputo de año natural). No entrará en ese cómputo hasta un máximo de 2 horas de desplazamiento por examen, siempre que se realizase fuera de la localidad del centro de trabajo. El resto deberán recuperarse dentro del año natural.

Las referencias hechas al cónyuge se hacen extensivas a las parejas de hecho oficialmente constituidas y registradas.

(*) Se asimilarán a padres políticos y hermanos políticos los padres y hermanos, respectivamente, de la pareja de hecho.

Artículo 18. Maternidad. Se ampliará el período legal de maternidad en dos semanas, retribuidas al 100% del salario, siempre y cuando la trabajadora opte por disfrutar al menos cuatro de estas dieciocho semanas antes del alumbramiento y, en el momento de la solicitud, no estuviera en situación de Incapacidad Temporal.

En el supuesto de que la trabajadora se acoja a esta opción, se disfrutarán las 18 semanas íntegras con independencia de la fecha de alumbramiento. Para ello, se deberá presentar un certificado médico indicando la fecha del parto prevista.

De conformidad y en aplicación del artículo 37.4 del ET., las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la Dirección de centro.

Artículo 19. Permisos no retribuidos. Todo el personal con un año de antigüedad en la empresa, y que así lo solicite con al menos 15 días de antelación, podrá disfrutar de hasta dos periodos de permiso sin sueldo anuales en periodos mínimos de quince días, siempre que el total no supere los tres meses. Su concesión estará condicionada a la autorización previa y escrita por parte de la empresa en los periodos vacacionales de cada centro. Fuera de estos periodos o circunstancias, la autorización operará de forma automática, siempre y cuando se cumplan las plantillas de referencia.

Su concesión no afectará en ninguno de los casos a las vacaciones de los trabajadores.

Serán tramitados como excedencias a todos los efectos legales, excepto en lo referente al reingreso en la empresa, que se efectuara de forma automática a la finalización del permiso. El disfrute del permiso no interrumpirá el cómputo de antigüedad.

Artículo 20. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años en la empresa podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria con derecho a la reserva del puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

–Personal del Grupo II: Se garantiza la concesión de la excedencia voluntaria con reserva de puesto de hasta 18 meses, que deberá solicitarse por un mínimo de tres meses y se disfrutará en un solo periodo. La solicitud de excedencia, así como la de reincorporación posterior, deberá realizarse por escrito con al menos 20 días de antelación.

–Personal de los Grupos I y III: La concesión de la excedencia voluntaria con reserva de puesto, por un solo periodo de entre 3 hasta 18 meses, estará condicionada a la plantilla de referencia de cada centro. Cuando en la categoría sólo exista un trabajadora en el centro, o el homólogo de su categoría no esté incluido en la plantilla de referencia, la solicitud de excedencia deberá realizarse por escrito con al menos 30 días de antelación. Con estas excepciones, el plazo de preaviso será de 20 días.

Para el caso del personal técnico y personal directivo, cuando exista en el centro un solo puesto de una determinada categoría profesional, la excedencia deberá solicitarse con un preaviso de al menos 2 meses. En estos casos el plazo mínimo de solicitud será de un año.

Con carácter general, para disfrutar de un nuevo período de excedencia deberán transcurrir al menos dos años desde la reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 21. Excedencia por cuidado de familiares.

De conformidad y en aplicación del artículo 46.3 ET, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 22. Reducción de jornada por cuidado de hijo y familiar.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

Para el periodo de ampliación del cuidado del menor a partir de los 8 años, ésta tendrá la misma consideración que una reducción de jornada voluntaria a efectos salariales y de cotización. La distribución de la jornada y turno será la pactada entre las partes.

De conformidad y en aplicación del artículo 37.5 del ET, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 23. Reducción voluntaria de jornada por edad.

Los trabajadores que hubieran cumplido los 50 años tendrán derecho a una reducción de jornada del 50% respecto a su jornada habitual, con la correspondiente reducción proporcional de su salario.

Para el caso del personal técnico y de oficinas la solicitud deberá realizarse con al menos 2 meses de antelación.

La distribución de la jornada se realizará de mutuo acuerdo. En caso de no existir acuerdo, la empresa determinará el horario y/o los turnos de trabajo.

Artículo 24. Garantías de servicio.

Plantilla de referencia: El personal de atención directa no especializada mantendrá en todo momento, al menos, un 50 por ciento de plantilla estable.

Se entiende por plantilla estable el personal con una antigüedad mínima de 6 meses (o bien 130 jornadas acumuladas en un periodo total de 18 meses), siempre que los servicios realizados tengan un contenido similar.

Para el resto de personal la empresa determinará la plantilla de referencia.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 25. Retribuciones. Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por salario base y los complementos del mismo. Su cuantía y distribución será la señalada en la correspondiente tabla salarial, y la que anualmente corresponda en los años sucesivos. Los importes correspondientes a los conceptos retributivos corresponden a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas En el caso de jornadas parciales la retribución será proporcional a las horas trabajadas. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos el primer día hábil del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, a excepción de los trabajadores con contratos de duración inferior al mes.

25.1.–Salario base: Es el que figura en el anexo de tablas salariales para cada categoría profesional y corresponde a la jornada completa de trabajo y cómputo anual de horas pactadas.

25.2.–Complemento de convenio: Es el que figura en el Anexo de tablas salariales para cada categoría profesional o su parte proporcional a las horas trabajadas. No habrá lugar a la percepción de cualquier otro complemento por el tipo de trabajo y por las circunstancias en que se viene realizando en la actualidad o el que correspondiera por la aplicación de este convenio. Por ello podría ser absorbido y compensado por cualquier otra futura retribución que no figure entre los conceptos de este convenio. Se abonará en 14 pagas, incluidas las dos extraordinarias.

25.3.–Complemento de festivo: Se retribuirá el trabajo efectivamente realizado en domingo o día festivo. Se abonará proporcionalmente a las horas completas y efectivamente realizadas y tendrá la consideración de “productividad” a todos los efectos. No será computable a efectos de pagas extras y se excluye expresamente de la retribución en vacaciones.

25.4.–Plus de días especiales de Navidad: Se establece un Plus de días especiales de Navidad que percibirá todo trabajador que preste sus servicios en las fechas de 24 y 31 de diciembre y 5 de enero durante los turnos de tarde y de noche, cuya cuantía para 2009 será de 50 euros brutos por cada jornada completa trabajada, o la parte proporcional que corresponda.

Igualmente, todo trabajador que preste sus servicios durante los turnos de mañana o tarde los días 25 de diciembre, uno de enero y 6 de enero,

percibirá un plus, adicional a la retribución que corresponda por festividad, cuya cuantía para 2009 será de 40 euros brutos por cada jornada completa trabajada, o la parte proporcional que corresponda.

25.5.–Complemento de responsabilidad/puesto: Remunerará la responsabilidad del puesto o función específicos para aquellos trabajadores designados por la empresa para ocupar dicho puesto o desempeñar dicha función. Se devengará por mes o su prorrateo diario equivalente. Se abonará en 14 pagas, incluidas las dos extraordinarias.

En el ámbito de este complemento, se unifica la cuantía a percibir mensualmente por los Responsables de Turno relacionados en el Anexo IV, cuya cuantía para 2010 será de 150 euros al mes en 14 pagas. En el caso de trabajadores a jornada parcial, se percibirá de manera proporcional a la jornada.

El desempeño temporal o rotatorio del puesto se abonará por horas efectivamente realizadas. Para establecer el precio hora se dividirá el importe anual del complemento, en 14 pagas, entre la jornada completa anual del turno al que esté adscrito el trabajador: semana, fin de semana, noches o rotatorio.

En cualquier caso, para desempeñar el puesto de responsable de turno el trabajador deberá estar integrado en la plantilla de referencia.

25.6.–Complemento de Disponibilidad: Se establece un Complemento de Disponibilidad para el personal de pisos funcionales, cuya cuantía para 2010 será de 200 euros al mes, en 14 pagas, que percibirán los trabajadores que asuman la responsabilidad de realizar guardias localizadas durante los periodos de fines de semana y festivos. En el caso de Adacen este concepto se limitará a la guardia localizada de noche.

El cobro de este complemento podrá fraccionarse en cómputo mensual entre varios trabajadores cuando asuman esta responsabilidad de manera compartida, prorrateándose el importe anual del complemento de manera proporcional al tiempo efectivo de desempeño del puesto.

25.7.–Complemento de actividad/productividad: Remunerará el mayor trabajo o calidad de trabajo. El devengo se realizará por mes, o su prorrateo correspondiente por días. La empresa determinará las personas, periodos de tiempo y cuantías concretas en cada caso. Se abonará solamente cuando se realice efectivamente la actividad, no siendo computable a efectos de pagas extras ni a efectos de calculo de complementos de IT.

25.8.–Complemento por realización de jornadas diarias superiores a 15 horas: El personal que realice habitualmente jornadas diarias superiores a 15 horas percibirá un complemento mensual en 14 pagas que para el año 2009 se establece en 90 euros al mes.

25.9.–Complemento de dedicación: El personal cuya jornada anual exceda la jornada establecida para la categoría de cuidador (la mayor de las jornadas de cuidador), percibirá un complemento de dedicación por cada hora de exceso efectivamente trabajada a razón del precio hora establecido en la tabla salarial de su categoría. Este complemento se abonará en una paga a percibir durante el mes de enero.

No obstante, este personal podrá optar anualmente por realizar la jornada general establecida para la categoría de cuidador en lugar de percibir este abono de compensación. Las horas de reducción de jornada se establecerán en días completos, los periodos de disfrute se pactarán con la empresa y la comunicación de esta opción se realizará por parte del trabajador antes del 15 de enero de cada año.

En caso de percibirse el complemento de dedicación, las situaciones de IT por cualquier contingencia así como los periodos de disfrute de licencias y permisos retribuidos no se deducirán de la jornada anual efectiva a efectos de su abono. Los periodos de licencias no retribuidas se descontarán de manera proporcional al año natural.

25.10.–Complemento de capacitación: Este complemento retribuye el mayor conocimiento de la actividad y la mayor capacidad para aportar soluciones y calidad al servicio, a través de la experiencia adquirida en el desempeño de su propio puesto de trabajo.

El importe es el que figura en el anexo de tablas salariales o su parte proporcional a las horas trabajadas. Se abonará en 14 pagas, incluidas las dos extraordinarias.

–Capacitación grado I: Lo percibirán los trabajadores con una antigüedad mínima en el centro de 4 años, siempre y cuando hubieran prestado al menos un 50% de las jornadas de trabajo efectivo que corresponde a su puesto de trabajo y de las horas de formación obligatoria establecidas durante todo el periodo.

–Capacitación grado II: Lo percibirán los trabajadores con una antigüedad mínima en el centro de 8 años, siempre y cuando hubieran prestado al menos un 50% de las jornadas de trabajo efectivo y de las horas de formación obligatoria establecidas desde que adquirieron el primer grado de capacitación.

–Capacitación grado III: Lo percibirán los trabajadores con una antigüedad mínima en el centro de 11 años, siempre y cuando hubieran prestado al menos un 50% de las jornadas de trabajo efectivo y de las horas de formación obligatoria establecidas desde que adquirieron el segundo grado de capacitación.

El cómputo del periodo de capacitación comienza el 01-01-2007 para los trabajadores de los centros de Adacen Mutilva, Aspace Residencia, Carmen Aldave y Aspace Centro Ramón y Cajal, y el 01-01-2005 para el personal del resto de los centros, por lo que el complemento de capacitación comenzará a percibirse a partir del 1-1-2011 o del 1-1-2009, según los casos.

No obstante, a la hora de calcular las jornadas de capacitación necesarias, se tendrá en cuenta todo periodo que el trabajador haya prestado servicios en el centro, siempre que no hubiera mediado un plazo superior a 18 meses sin estar de alta en la empresa, salvo que tuviera derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Los periodos de licencias por parto o suspensión del contrato por riesgo en el embarazo, adopción o acogimiento y los permisos por paternidad o acumulación de lactancia contarán como efectivamente trabajados a efectos de cómputo de la capacitación.

En el caso de que la formación obligatoria no haya sido ofertada por las empresas al finalizar cada año, se considerará como efectivamente realizada por el trabajador.

25.11.–Complemento personal de antigüedad: Recogerá el importe de la antigüedad o asimilados consolidada hasta el periodo 31-12-2004 (ó 31-12-2006 en el caso de los centros de Adacen Mutilva, Residencia Carmen Aldave y Centro Ramón y Cajal) y se considerará como derecho "ad personan", tal y como se desarrolla en las disposición transitoria primera. Este complemento se actualizará conforme al resto de complementos.

25.12.–Complemento personal: Se mantendrán los complementos personales que se vinieran percibiendo en aplicación o desarrollo del anterior convenio. Asimismo percibirán este complemento aquellos trabajadores que vinieran percibiendo en virtud de convenios, acuerdos o sentencias anteriores una retribución global anual mayor que la retribución global que les corresponde por la aplicación de este convenio. Este complemento se revalorizará anualmente conforme al resto de complementos.

Artículo 26. Pagas extraordinarias. Los trabajadores tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias, una en Julio y la otra en Navidad. Integrarán esta paga el salario base, el complemento de convenio, el complemento de capacitación, el complemento de responsabilidad/puesto, el complemento personal y el complemento personal de antigüedad. Estas pagas se percibirán con fecha límite del 1 de julio y del 22 de diciembre de cada año.

Artículo 27. Revisión salarial. Las tablas salariales de 2008 se actualizarán durante la vigencia del presente Convenio conforme a la siguiente fórmula:

–Año 2009: Incremento general de las retribuciones en un 2% en todos los conceptos salariales sobre las cuantías establecidas para el año 2008.

–Año 2010: Incremento general de las retribuciones del IPC de Navarra de 2009, más el 0,3%, en todos los conceptos salariales sobre las cuantías establecidas para el año 2009, con garantía de un incremento del 1% en el caso de que el índice del IPCN + 0,3 fuera inferior a dicho porcentaje.

Adicionalmente a este incremento general, el salario base de las categorías de Auxiliar de Servicios Múltiples y de Personal de Servicios Hosteleros se incrementará en 40 euros brutos al mes, a percibir en 14 pagas.

–Año 2011: Incremento general de las retribuciones del IPCN 2010, más el 0,5%, en todos los conceptos salariales sobre las cuantías establecidas para el año 2010, con garantía de un incremento del 2% en el caso de que el índice del IPCN + 0,5 fuera inferior a dicho porcentaje.

Adicionalmente a este incremento, la cuantía del complemento de festivo se establecerá a partir del 1 de enero de 2011 en 5,75 euros la hora.

El pago de estas actualizaciones se realizará una vez el Gobierno de Navarra haya efectuado el abono a la entidad gestora de cada centro de los incrementos correspondientes en el módulo del contrato o concierto de gestión.

Adelanto a cuenta: A principios de 2010 y 2011 se aplicará en las tablas salariales el incremento garantizado para cada año, abonándose en las nóminas una vez que el Gobierno de Navarra haya realizado el pago de dicha actualización de los conciertos o contratos a las empresas gestoras.

Artículo 28. Horas extraordinarias. Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada anual establecida en este convenio. Las horas extraordinarias no se realizarán con carácter general, sino sólo de manera excepcional.

El cómputo de horas se realizará a final de año y las horas autorizadas por la empresa y que sobrepasen la jornada anual establecida para su categoría se abonarán a razón del 150% de la hora normal –calculada sobre la jornada anual del turno que corresponda– más el abono del 150% del plus de festivo, en caso de que se realicen en domingo o día festivo.

En caso de que, por causas de fuerza mayor, se realicen horas que superen la jornada habitual diaria, estas serán compensadas por un tiempo de descanso equivalente al 150% de las horas empleadas, o bien abonadas por igual importe, incluyendo en su caso el abono del festivo. El disfrute de estas se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o bien en los 2 meses inmediatamente posteriores.

Artículo 29. Dietas y kilometraje. Cuando, por necesidades de la Empresa, el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización por cada km recorrido, o alternativamente se abonarán los gastos de combustible, autopistas y otros necesarios mediante presentación de factura. El importe de la indemnización por kilometraje y de la dieta para desplazamientos será la establecida en la tabla salarial de cada año. El precio del Kilometraje será de 0,25 euros / km en 2010 y 0,26 euros / km en 2011. Los precios de la dieta y de la media dieta se incrementarán en 2010 en el 2% y en 2011 en el IPCN de 2010.

TÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 30. Seguro de responsabilidad civil. La empresa asegurará a todos los trabajadores con una póliza de Responsabilidad Civil que cubra las responsabilidades derivadas del trabajo.

Artículo 31. Seguro de Vida y Accidentes. La empresa concertará una póliza de seguros, para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en las que se cubran las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta con una cobertura de 30.000 euros.

Artículo 32. Seguridad y Salud en el trabajo. Se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborables. Las empresas se comprometen a aplicar los preceptos de la ley y los reglamentos que la desarrollan.

–Planificación Preventiva. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

–Equipos de protección Individual. Los equipos de protección individual (EPI) deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización de trabajo.

Los EPIS proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales.

En el momento de entrega del EPI, la persona encargada de su distribución ha de informar y formar sobre el adecuado uso y mantenimiento del mismo.

–Protección de la maternidad. Las empresas se comprometen a agilizar y facilitar los documentos y trámites necesarios para llevar a efecto lo antes posible la situación de riesgo por embarazo.

–Investigación de accidentes e incidentes. Se establece la creación de un protocolo de investigación de accidentes e incidentes laborales conforme a las necesidades reales de cada centro de trabajo, a fin de detectar las causas que hayan producido un daño para la salud en los trabajadores.

La investigación de accidentes tiene como objetivo principal la deducción de las causas que los han generado a través del previo conocimiento de los hechos acaecidos. Alcanzando este objetivo, los objetivos inmediatos persiguen rentabilizar los conocimientos obtenidos para diseñar e implantar medidas corredoras encaminadas, tanto a eliminar las causas para evitar repetición del mismo accidente o similares, como aprovechar la experiencia para mejorar la prevención en la empresa.

–Formación. Las personas de nueva incorporación en la empresa se les impartirá la denominada “formación inicial”, que consistirá en información sobre las características de su puesto de trabajo en materia de PRL:

- Descripción física del lugar de trabajo.
- Actuaciones específicas sobre conductas inadaptadas.
- Medidas preventivas para el puesto de trabajo.

–Vigilancia de la salud. Como medida adicional, se realizará una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada, bien por motivos de salud o por haberse acogido a una excedencia.

Artículo 33. Vestuario y calzado.

La empresa facilitará vestuario y calzado para las categorías o puestos siguientes: personal sanitario, personal del grupo II y III. Cuando la empresa no facilite el calzado, abonará por este concepto al trabajador una cantidad anual de 30 euros antes de finalizar el mes de mayo.

Los trabajadores que reciban la uniformidad, tendrán la obligación de llevarla de acuerdo con las condiciones estándar de cada centro.

El uniforme será de uso individual y cada trabajador tendrá la responsabilidad de su cuidado y vigilancia, salvo pacto en contrario. Cada centro, habiendo realizado previamente una consulta con la RLT, establecerá su tipo de uniformidad y el número de prendas a distribuir, cuyo equipamiento se realizará durante los meses de mayo y octubre, teniendo en cuenta las necesidades de invierno y verano.

El personal de nuevo ingreso en la empresa, una vez superado el periodo de prueba, recibirá la dotación del segundo equipamiento de vestuario por temporada.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

De manera general, y una vez superado el periodo de prueba (*),los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal por cualquier contingencia, tendrán derecho a percibir un complemento sobre la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% de la base de cálculo establecida en Convenio.

(*) Este requisito no será de aplicación en el caso de que la IT se produzca por accidente laboral, enfermedad profesional o riesgo para el embarazo, contingencias que se encuentran al amparo de la normativa general sin la concurrencia de este requisito.

Para los centros de Adacen, La Atalaya, Santa María, Valle del Roncal y Carmen Aldave se establece un régimen transitorio que queda recogido en la disposición transitoria segunda.

La base de cálculo para la prestación será la constituida por los siguientes conceptos: salario base, complemento de convenio, complemento de capacitación, complemento de responsabilidad, complemento personal y complemento personal de antigüedad devengados el mes anterior a la baja, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de accidente laboral de trabajadores que realicen al menos 30 jornadas festivas o bien 210 horas festivas al año, a la base de cálculo descrita en el párrafo anterior se le añadirá el valor del promedio de festivos mensual que le corresponda. Para establecer el número de festivos se tomará el promedio de festivos teóricos (domingos y festivos oficiales) que le corresponde a cada trabajador entre el calendario anual y el del año anterior.

Para el personal del turno de Fin de Semana se añadirá en 2010 a la base de cálculo, para todo tipo de contingencia, el 50% del promedio de festivos mensual que corresponda según la fórmula anterior. En 2011 se completará la base incluyendo hasta el 100% del promedio de festivos. La Comisión de Estudio establecida en la disposición adicional tercera del presente Convenio analizará la evolución del absentismo y propondrá a lo largo de 2010 la implantación de las medidas organizativas que se consideren necesarias para consolidar esta mejora de la base de cálculo en 2011.

En los casos de promoción interna u otras circunstancias de movilidad, en los cuales el trabajador accede a una jornada superior, en caso de caer en situación de IT se le aplicará el complemento de las prestaciones arriba indicadas por el mismo tiempo que haya trabajado con esta jornada superior. A partir de ese momento no tendrá derecho a percibir prestaciones superiores a las establecidas por la seguridad social, salvo que éstas sean inferiores a las que percibiría en su situación de origen. En ese supuesto, se complementaría solamente hasta igualar las prestaciones que percibiría en su puesto de origen.

Como garantía adicional, en aquellos casos en que los conceptos salariales no contemplados en el Convenio para el establecimiento de la base de cálculo de la mejora de la percepción por IT superen el 20% del total del salario percibido en la última nómina del mes anterior a la baja, se incluirá el 50% del importe de estos conceptos en dicha base.

TÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 35. Faltas leves.

a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justifiquen la falta al trabajo.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la Empresa, a los usuarios o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Artículo 36. Faltas graves.

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la Empresa o los usuarios.

d) El incumplimiento de las instrucciones recibidas o normas establecidas. En especial respecto de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta día.

Artículo 37. Faltas muy graves.

a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier tipo de fraude en situaciones de IT.

d) Los malos tratamientos de palabra u obra a los usuarios, Jefes y compañeros.

e) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la Empresa o pueda originarlos a los usuarios.

f) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad en él, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa durante el servicio.

g) El abuso de autoridad.

h) La desobediencia manifiesta a las instrucciones recibidas.

i) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

Artículo 38. Sanciones.

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves, así como las sanciones, deberán ser comunicadas para su conocimiento a la RLT, si lo hubiere.

Las sanciones máximas que podrán imponer las Empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Faltas muy graves: Amonestación de despido. Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido. En el caso de fraude en situaciones de IT será de aplicación la máxima sanción.

Artículo 39. Prescripción de las faltas. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días, y las muy graves a los cincuenta días; en todos los casos, a contar desde la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 40. Horas sindicales.

Cada uno de los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa contará con el crédito de horas sindicales legalmente establecido. La distribución del disfrute de este crédito horario se establecerá individualmente por cada delegado, con el límite del número de horas establecido en cómputo anual de enero a diciembre, a partir de la fecha de firma del convenio. La justificación del uso del crédito para las actividades que le son propias se realizará de manera mensual y será requisito imprescindible para el abono en nómina de dichas horas.

En aquellos centros donde se viniera disponiendo de un crédito específico para los delegados del Comité de Salud y Seguridad, éste se seguirá disfrutando en la misma cuantía que corresponda para el Comité de Empresa, sumándose al crédito ordinario en el caso de que coincidan ambas figuras en el mismo trabajador.

Con el fin de facilitar la labor de representación del personal, se establece que el crédito horario de los delegados de personal y de los miembros de los Comités de cada centro podrá acumularse, total o parcialmente, en uno o varios de sus componentes. Esta acumulación se concretará por plazos de al menos un mes y los términos de la misma deberán comunicarse a la Dirección del Centro con una antelación mínima de 15 días antes del inicio de cada plazo.

A partir del año 2010, y durante el resto de vigencia del presente convenio, se establece un crédito horario adicional para la participación de la parte social en la Comisión de Estudio del Convenio –en los términos previstos en la disposición adicional tercera– de 4 horas mensuales por delegado, que será directamente abonado por la ANDEP a las empresas, mediante regularización anual, una vez justificada su utilización.

Específicamente, este crédito adicional podrá acumularse en uno o varios de los delegados de cada formación sindical firmante o adherida al convenio. La fórmula de acumulación podrá concretarse haciendo uso del total o de parte de horas correspondientes a cada organización en el conjunto de centros y al menos por semestres completos.

Para hacer efectivo lo establecido en el párrafo anterior, las organizaciones sindicales comunicarán a la Agencia y a cada empresa afectada, con un plazo mínimo de un mes antes del inicio de cada periodo de acumulación, la voluntad de acumular las horas de sus delegados, así como la persona o personas en que se concretará dicha acumulación, haciendo mención expresa a que se trata del crédito adicional mensual para la participación de la parte social en la Comisión de Estudio del Convenio.

Artículo 41. Medios a disposición de la RLT.

Las empresas pondrán a disposición de la RLT los medios necesarios para su funcionamiento ordinario, que en cualquier caso incluirán:

–Donde exista comité de empresa, la utilización de un espacio para celebración de sus reuniones, de forma no exclusiva, previa petición y sujeto a disponibilidad.

–Donde exista comité de empresa, contarán asimismo con un armario con llave para el archivo de la documentación.

–La dotación de tablones para anuncios a disposición de la representación legal de los trabajadores en las condiciones establecidas legalmente.

TÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 42. Comisión Paritaria.

A la firma del presente Convenio quedará constituida una Comisión Paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio, constituida por las partes firmantes del mismo que hayan formado parte de la Comisión Negociadora. Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de quince días desde la petición formal de reunión. Se considerará como petición formal aquella que reúna la firma de la totalidad de una de las partes firmantes del acuerdo (empresas o sindicatos).

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a elevar a la Comisión Paritaria las discrepancias existentes en la aplicación o interpretación del Convenio con anterioridad a la remisión de los conflictos al Tribunal Laboral de Navarra o a la Jurisdicción Social, excepto si la resolución de los mismos depende de los plazos legalmente establecidos (despidos, conflictos colectivos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.).

Artículo 43. Actuaciones en caso de cambio de titularidad de las entidades gestoras:

Dadas las especiales características y circunstancias de este sector y la posibilidad de que se produzcan periódicamente cambios de titularidad de las entidades gestoras del servicio en virtud de los procesos de adjudicación de los contratos de gestión de los distintos centros de atención, el presente artículo tiene como finalidad garantizar tanto la estabilidad en el empleo de los trabajadores como el mantenimiento de sus condiciones laborales.

1.–Cuando una entidad cese en la adjudicación de los servicios contratados por la Administración, el cambio de titularidad de la entidad gestora no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando la nueva entidad entrante subrogada en todos los derechos y obligaciones laborales de la anterior con relación a la plantilla de la entidad cesante, y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito.

Con el fin de preservar la dimensión y condiciones del personal del centro afecto al contrato o concierto la entidad gestora se abstendrá, durante el periodo en que se desarrolle el procedimiento concursal previo a un posible cambio de titularidad, de suscribir cualesquier compromiso, acuerdo, pacto o contrato de trabajo, tanto colectivo como individual, que pudiera suponer una variación al alza de las condiciones existentes en el centro de trabajo en la fecha de inicio de la fase concursal. En todo caso la entidad saliente deberá responder ante el nuevo adjudicatario en caso de que se produzcan en este plazo variaciones, actos o disposiciones no justificadas y que graven el servicio que se presta.

El personal que en el momento del cambio de titularidad de la entidad se encuentre en periodo de prueba mantendrá esta condición hasta la finalización del mismo.

El personal que en el momento del cambio de titularidad de la entidad se encuentre en situación de IT, excedencia, licencia no retribuida, vacaciones, suspensión disciplinaria, o cualquier otra situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, pasará a estar adscrito a la nueva entidad adjudicataria del contrato.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores o trabajadoras, pasará a la nueva titular en concepto de personal sustituto, y mantendrá su condición y contrato hasta el momento en que se produzca la incorporación de la persona sustituida.

2.–Obligaciones de la entidad saliente:

La entidad saliente deberá notificar al personal afectado, a través de la RLT, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

La entidad saliente deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de diez días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Acreditación suficiente de la fecha en que la entidad saliente tuvo conocimiento de la extinción, denuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

b) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, domicilio, DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; tipo de contrato, jornada y horario, categoría profesional, antigüedad en la empresa, conceptos retributivos no incluidos en convenio, otras condiciones y pactos individuales.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

d) Fotocopia de las nóminas de los últimos meses, a contar desde el inicio del año natural, y acreditación de que el personal afectado se encuentra al corriente de la percepción de sus salarios a la fecha del cambio de titularidad del contrato.

e) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización, con acreditación de su pago a la Seguridad Social, a cuyo efecto habrá de presentarse a la entidad entrante un certificado extendido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, acreditativo de tal extremo y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.

f) Relación del personal con el contrato suspendido por cualquiera de las circunstancias previstas en el apartado 1 del presente artículo, con indicación de la causa y de la duración prevista de la suspensión.

g) Calendario anual, organización horaria y de los turnos de trabajo del centro, incluyendo la relación de los señalamientos de vacaciones acordados, en caso de que se hubieran producido, así como de los días de vacaciones, asuntos propios, licencias y permisos disfrutados por cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

h) Relación de las jornadas efectivamente realizadas por cada uno de los trabajadores de la plantilla hasta la fecha prevista para el cambio de titularidad, señalando las modificaciones de jornada realizadas (reducciones y ampliaciones sobre las establecidas ordinariamente en contrato).

i) Plan de Formación anual y su nivel de ejecución, en su conjunto y por parte de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, con acreditación específica de la formación obligatoria perfeccionada hasta la fecha por cada trabajador a efectos del cómputo para el cobro de la capacitación (artículo 25.10 del presente convenio), con indicación en su caso de la formación realizada fuera del horario laboral que estuviera pendiente de compensación (artículo 12 del presente convenio).

j) Expediente del último proceso de elección de la RLT, así como fotocopia de las actas de reuniones anteriores y de todos los acuerdos o pactos colectivos de entidad o centro suscritos por las partes y registrados hasta la fecha.

k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

En el supuesto de que la entidad saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los requisitos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión denunciada.

La entidad saliente responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la entidad adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

3.–Obligaciones de la nueva entidad adjudicataria del servicio:

La nueva entidad deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos y escritos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

La empresa entrante deberá asimismo hacerse cargo en las fechas ordinarias previstas de los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo a partir del momento de la adjudicación de la gestión del centro.

4.–Otras cuestiones:

La entidad entrante respetará siempre el calendario vacacional establecido en el centro, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal y como estuviera asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de las vacaciones que se hayan devengado en cada empresa.

En los supuestos que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la entidad entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

En el caso de que no se produjera acuerdo entre ambas en la compensación económica, la titular en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra entidad. La entidad en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación, o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la entidad que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra entidad la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las entidades se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la entidad cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

Previo acuerdo entre las empresas y el trabajador o trabajadora, se procurará la eliminación de las situaciones originales de ocupación de un mismo trabajador en distintos centros de una misma entidad, en el caso de que se produzca el cambio de titularidad de uno de dichos centros a una entidad distinta.

El mecanismo de subrogación definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la entidad de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: entidad cesante y nueva entidad titular.

Artículo 44. Cláusula de descuelgue.

En el caso de que la Agencia Navarra para la Dependencia no cubriera los gastos del personal recogido en los contratos o conciertos de gestión que se derivan de la aplicación de este convenio, las entidades podrán no aplicar el régimen de condiciones con incidencia económica establecidas en el mismo.

En tal caso, las entidades deberán comunicar por escrito a los Representantes de los trabajadores, o en su defecto a los propios trabajadores, las razones justificativas de su decisión, así como la naturaleza exacta del quebranto económico producido, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas.

Igualmente se informará a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, que deberá emitir informe sobre la justificación de la aplicación de dicha medida, trasladándolo tanto a la empresa como a la administración.

En función de la naturaleza de las causas alegadas, la Comisión Paritaria mediará con la Administración con el objeto de que el quebranto producido tanto a la entidad afectada como a sus trabajadores tenga la menor duración e incidencia posibles.

Disposiciones Adicionales, Transitorias y Finales

Disposición adicional primera.

En ningún caso las medidas acordadas en el presente Convenio podrán suponer una merma de derechos respecto al contenido de los acuerdos anteriores, tanto del I Convenio como de los acuerdos en vigor suscritos en cada centro hasta la fecha de su firma.

Condiciones particulares: Se respetarán las mejores condiciones individuales de trabajadores de los distintos centros que se vinieran disfrutando, tanto en virtud de lo establecido en el I Convenio y en sus anexos, como en lo establecido en los Convenios de empresa suscritos para los años 2007 y 2008 por los nuevos centros que se incorporan al ámbito personal de este II Convenio, como otros que se hubiesen acordado a nivel individual en cada centro.

Acuerdos específicos de los distintos centros: A la firma del II Convenio se eliminan del texto los anexos III y IV del I Convenio relativos a las condiciones peculiares de aplicación en determinados centros, a los que se sumó en el momento de la firma el anexo de Servirecord. Asimismo cesan en su vigencia los convenios de empresa pactados para 2007 y 2008 en los nuevos centros que se incorporan al ámbito de aplicación del II Convenio Sectorial. Además, en el transcurso de la vigencia del I Convenio se han suscrito en los diferentes centros acuerdos que desarrollan o mejoran las condiciones generales del convenio sectorial.

Por todo ello se mantendrán en sus términos las condiciones particulares de los centros que supongan una mejora o desarrollo sobre lo pactado en el II Convenio, tanto las establecidas en los acuerdos recogidos en los Anexos del I Convenio como las suscritas en los Convenios de los centros que se incorporan al ámbito personal del presente acuerdo, o las recogidas en aquellos acuerdos de centro firmados entre las empresas y la RLT en cada uno de los centros hasta la fecha de la firma del II Convenio.

Las partes acuerdan dar forma y registrar estos pactos en la Oficina de Registro de manera simultánea a la firma del II Convenio.

Disposición adicional segunda.

Turnicidad: La jornada y los salarios pactados se han hecho teniendo en cuenta las circunstancias del personal que trabaja de noche y/o en turnos rotatorios MTN. El presente convenio contempla jornadas específicas y especiales para el personal contratado en turno de noche y/o en régimen de turno rotatorio de mañana, tarde y noche, que compensan estos regímenes especiales de trabajo.

Por este motivo se establece expresamente que el personal perteneciente a estos colectivos no percibirá hasta 2011 ninguna compensación económica adicional distinta (pluses de nocturnidad, turnicidad, etc) de las pactadas en el presente convenio por estas circunstancias, que se consideran expresamente compensadas con la jornada especial establecida.

Para el año 2011 se dispone una partida específica de 50.000 euros –10.000 euros para las categorías del Grupo I y 40.000 euros para el resto– con el fin de establecer un nuevo complemento de turnicidad en los términos que se acuerden en la Comisión Paritaria del Convenio, con

carácter prioritario para aquellos turnos que comprometan en mayor medida la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores-as.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 11 sobre jornada anual, el turno mixto del personal de semana de las Residencias del centro Aspace de Zizur tendrá la condición de turno rotatorio MTN. En caso de que, por la organización del servicio, la jornada anual realizada fuera superior a la establecida para dicho turno, se compensará el exceso de horas mediante el abono de un complemento de dedicación sobre la jornada anual del turno rotatorio. Este complemento se percibirá mensualmente en 14 pagas y no tendrá carácter optativo.

Disposición adicional tercera.

Comisión de Estudio del Convenio: A fin de analizar la implantación y desarrollo de determinadas condiciones reguladas en el presente Convenio en los centros de su ámbito de aplicación, en el primer trimestre del año 2010 se constituirá una comisión de trabajo con el objetivo de estudiar dichas condiciones y realizar un informe de valoración. En el ámbito de esta comisión se abordarán, al menos los siguientes temas:

–Clasificación profesional, categorías y funciones.

–Contratación, temporalidad y promoción de trabajadores-as a jornada parcial.

–Salud Laboral, absentismo y mejora de la base de cálculo para situaciones de IT.

–Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

–Formación, cualificación profesional, acreditación de competencias y promoción profesional.

Dicha comisión estará compuesta por 2 representantes por cada uno de los sindicatos firmantes del II Convenio, más un asesor, y por 2 representantes de cada una de las empresas gestoras de los centros. A ella podrán incorporarse también aquellas organizaciones sindicales con representación en alguno de los centros del ámbito del II Convenio que-no habiendo estado integradas en la Mesa de Negociación-soliciten expresamente adherirse al mismo. La Agencia Navarra para la Dependencia acudirá a las reuniones como observadora.

La Comisión de Estudio del Convenio se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y emitirá a lo largo de 2011 un informe de conclusiones sobre los temas analizados.

Disposición transitoria primera.

Abono de la paga de atrasos correspondiente a las cuantías del complemento personal de antigüedad dejadas de percibir durante los años 2006 y 2007 por determinado personal de los centros Valle del Roncal, Santa María y La Atalaya, por la inadecuada redacción del apartado “c” de la disposición Transitoria Primera del I Convenio.

En aplicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del I Convenio Sectorial de fecha 27 de junio de 2006, los trabajadores que figuran en la relación de dicho acuerdo percibirán, en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de firma del II Convenio, la paga de atrasos resultante de aplicar la fórmula establecida en el mismo.

A este fin, la empresa gestora de estos centros durante el mencionado periodo remitirá a la mayor brevedad a la Agencia Navarra para la Dependencia un informe con la relación de los trabajadores afectados, de los periodos trabajados y del porcentaje sobre las jornadas anuales efectivamente realizado por cada uno de ellos en los años 2006 y 2007.

Una vez realizados los cálculos correspondientes la Agencia trasladará un informe a la Comisión Paritaria del Convenio con la relación de cantidades a percibir por cada trabajador. La Comisión Paritaria notificará individualmente a cada trabajador la cuantía de su paga de atrasos y habilitará un plazo de reclamaciones. Las reclamaciones deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, expresando claramente el motivo de la misma y adjuntado la documentación que acredite el fundamento de tal reclamación.

Resueltas las posibles alegaciones, y, una vez que hayan sido revisadas y aceptadas por la Agencia Navarra para la Dependencia, las cuantías definitivas serán transferidas a las empresas actualmente gestoras de los centros para su abono a los trabajadores en una nómina específica que se emitirá al efecto.

Disposición transitoria segunda.

Régimen transitorio de la Mejora de la prestación en determinadas situaciones de IT para algunos centros: De manera específica, y para los centros de Adacen, La Atalaya, Santa María, Valle del Roncal y Carmen Aldave, se establece un régimen transitorio a lo largo de los años 2010 y 2011 hasta alcanzar, a partir del 31 de diciembre de 2011, el cobro del 100% en cualquier contingencia. En dicho período transitorio el complemento de IT se regulará en los siguientes términos y cuantías, en función del tipo de contingencia:

CASO	TIPO	DURACIÓN	PRESTACIÓN
1	Enfermedad común	–Los 5 primeros días: –Del 6.º al 15.º día: –A partir del día 16.º:	–80% de la base de c. –90% de la base de c. –100% de la base de c.
2	Accidente laboral o enfermedad profesional	–Desde el 1.er día	–100% de la base de c.
3	Riesgo durante el embarazo	–Desde el 1.er día	–100% de la base de c.

Disposición transitoria tercera.

Extinción de la categoría de Cuidador en Formación: No se suscribirán nuevos contratos de la categoría del cuidador en formación a partir del 31 de agosto del 2010, quedando extinguida dicha categoría de la Clasificación Profesional a fecha 31 de diciembre de 2010.

Disposición transitoria cuarta.

Concurrencia de procesos de IT con días de vacaciones ya señalados: Respecto a la concurrencia de las vacaciones ya señaladas con procesos de IT por otras causas distintas a las reguladas en el ET, se mantendrá provisionalmente lo dispuesto en el I Convenio, pudiéndose realizar nuevos señalamientos en los siguientes casos:

–Días de vacaciones que coincidan con periodos de hospitalización, siempre que el ingreso se hubiera producido antes del inicio del periodo vacacional señalado.

–En el caso de accidentes de trabajo que conlleven una baja de 7 o más días.

En estos casos el nuevo señalamiento se referirá exclusivamente al número de días que coincidan estas circunstancias con días vacacionales. El nuevo señalamiento se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de no alcanzarse acuerdo, la empresa señalará el nuevo periodo de disfrute. Las vacaciones en todo caso caducarán a partir del 15 de enero del año siguiente.

Dado que este tema esté siendo objeto de múltiples resoluciones jurídicas, sin haberse realizado todavía una expresa regulación normativa del mismo, las partes expresan su disposición a acordar en la Comisión Paritaria-a lo largo de la vigencia del presente convenio-una regulación distinta que mejore la anterior, y a incorporarla a la redacción del artículo 15 del II Convenio, relativo a vacaciones.

Disposición final primera.

Legislación Subsidiaria: Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral de carácter general.

De manera específica, en aquellas condiciones de trabajo que se vean afectadas, se estará a lo dispuesto en el ET, tanto en los términos en los que quedó redactado tras la entrada en vigor de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres como en sus desarrollos posteriores.

Disposición final segunda.

Sometimiento al Tribunal de Solución de conflictos laborales de Navarra (TLN) Las partes acuerdan que las solución de los conflictos colectivos e individuales de interpretación y aplicación de este convenio se someterán a la intervención del TLN, en sus fases de conciliación, mediación y arbitraje.

Disposición final tercera.

Redacción del convenio y género utilizado: Las menciones realizadas en la redacción del presente Convenio utilizando los términos de “trabajador o trabajadores” debe entenderse que aluden tanto a los trabajadores como a las trabajadoras de su ámbito de aplicación, habiéndose utilizado por economía lingüística el masculino como neutro, sin que pueda desprenderse de ello ninguna voluntad de discriminación por motivo de género.

ANEXO I

Centros incluidos en el ámbito del II convenio

–Centro Infanta Elena (Cordovilla).

–Centro Valle del Roncal (Pamplona).

–Centro Santa María (Burlada), futuro centro Las Hayas (Sarriguren).

–Centro La Atalaya (Tudela).

–Centro Oncineda (Estella).

–Centro de Día Monjardín (Pamplona).

–Centro Adacen (Mutilva Baja).

–Residencia Carmen Aldave (Pamplona).

–Residencias y Centro de Día Ramón y Cajal (Zizur Menor).

–Piso Funcional Vencerol (Tudela).

–Piso Funcional Las Torchas (Estella).

–Piso Funcional Mendebaldea (Pamplona).

ANEXO II

Categorías y funciones

Grupo 1: Personal Técnico y de Oficinas.

1.1. Director técnico (*).

1.2. Titulado de Grado Superior: Director, Médico, Psicólogo.

1.3. Titulado de grado medio: Terapeuta, Trabajador Social, ATS-DUE, Fisioterapeuta, Logopeda, Maestro y Contable (si para el desempeño de este último puesto la entidad requiere una titulación de grado medio).

1.4. Educador.
1.5. Personal Administrativo:
–Oficial 1.ª
–Oficial 2.ª
–Auxiliar administrativo-recepcionista.
Grupo 2: Personal de Atención Directa no especializado.
2.1. Cuidador (incluye Cuidador Residencia y Auxiliar).
2.2. Cuidador en formación (a extinguir).
2.3. Cuidador de piso funcional.
2.4. Monitor.
Grupo 3: Personal de Servicios Generales.
3.1. Gobernanta, Jefe de SSGG.
3.2. Personal de Servicios Múltiples:
–Oficial de mantenimiento y servicios múltiples. Chófer.
–Auxiliar de servicios múltiples.
3.3. Personal de Hostelería:
–Jefe de cocina (*).
–Cocinero.
–Auxiliar de servicios hosteleros (limpieza, lavandería, cocina, peluquería).
(*) Categorías a extinguir. Sólo se mantendrá la categoría para las personas que actualmente la ostenten.

Cuidador en formación.

Conforme a lo establecido en la disposición transitoria 3.ª, esta categoría se extinguirá el 31 de diciembre de 2010, no realizándose nuevos contratos de esta figura desde el 31 de agosto del mismo año.

De manera transitoria, se encuadrarán en ella las personas que realicen los trabajos propios de la categoría de cuidador, sin haber alcanzado la capacitación necesaria. Permanecerán en esta categoría durante un período de capacitación equivalente al mayor entre 150 jornadas o 900 horas.

Se considerarán únicamente las jornadas de trabajo efectivamente realizadas (no computarán los periodos de IT, vacaciones o permisos, etc.) y percibirán el 90% de la retribución correspondiente a la función desempeñada, a excepción del plus de festivo que lo cobrarán al 100% y el plus de nocturnidad, si existieran. Una vez realizadas las jornadas establecidas, se pasará automáticamente a la categoría de cuidador.

El tiempo de capacitación debe ser medido en jornadas de trabajo efectivo y no en tiempo de vigencia del contrato y asimismo la expresión "jornadas de trabajo efectivo"

No serán acumulables los períodos de capacitación adquiridos, si entre ellos mediara un intervalo de tiempo superior a 18 meses, entre contrato y contrato.

Funciones de los grupos

La descripción de funciones es enunciativa. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Se realizarán al menos las tareas que se vienen ejecutando hasta la fecha en cada centro para todas las categorías y puestos.

Grupo 1. Personal técnico y de oficinas.

Realizarán las funciones propias de su categoría profesional, asumiendo la responsabilidad en cuanto a planificación, control y seguimiento, así como de la gestión de los recursos y personas necesarias para la actividad que tenga asignada, haciendo un especial hincapié en la procurar la mayor calidad posible en referencia a la misión encomendada.

Grupo 2. Atención Directa no especializada.

Cuidador/a: es el trabajador que con capacidad y funciones polivalentes presta servicios para la asistencia y atención en actividades de la vida diaria del usuario, colaborando en programas de adquisición de hábitos y de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de usuarios en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación y ocio y tiempo libre, talleres, excursiones, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendados.

En todo caso, quedarán excluidas aquellas funciones que deban ser realizadas exclusivamente por personal con titulación sanitaria. A este respecto se estará a lo que determinen con carácter oficial y permanente (resoluciones, circulares, normas, leyes, etc.) las autoridades sanitarias correspondientes.

Grupo 3. Personal de Servicios Generales.

Realizará las funciones propias de su categoría profesional o de los oficios clásicos, con las especialidades propias de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo ejercer, en su caso, el mando y/o responsabilidad de uno o varios servicios y/o trabajadores.

ANEXO III

Tablas salariales 2009

Incremento 2% (IPCN 2008 + 0,8%).

	SALARIO BASE	COMPLEM. CONVENIO	COMPLEM. CAPACITACIÓN	SALARIO MES 14 PAGAS (1)	RETRIBUC. ANUAL	PRECIO HORA
II CONVENIO SECTORIAL DE CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONCERTADOS CON EL GOBIERNO DE NAVARRA						
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO Y DE OFICINAS (2)						
1.1. Director Técnico	2.270,44	336,25	95,79	2.606,69	36.493,68	21,92
1.2. Titulado de grado superior	1.892,25	280,25	95,79	2.172,51	30.415,09	18,27
1.3. Titulado de grado medio	1.561,26	231,23	84,16	1.792,49	25.094,88	15,07
1.4. Personal administrativo						
–Oficial administrativo 1.ª	1.230,84	262,90	84,16	1.493,74	20.912,40	12,56
–Oficial administrativo 2.ª	1.048,65	262,90	72,54	1.311,55	18.361,74	11,03
–Auxiliar administrativo recepcionista	959,44	283,36	72,54	1.242,79	17.399,12	10,45
1.5. Educador	1.302,54	191,20	72,54	1.493,74	20.912,40	12,56
GRUPO II. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA						
2.1. Cuidador (1)	959,44	283,36	72,54	1.242,79	17.399,12	10,90
2.2. Cuidador en formación (a extinguir)	863,49	255,03	0,00	1.118,52	15.659,24	9,81
2.3. Monitor	1.302,54	191,20	72,54	1.493,74	20.912,40	12,56
2.4. Cuidador de piso funcional	988,70	291,99	72,54	1.280,69	17.929,66	11,23
(1) Incluye Cuidador, Cuidador nocturno, Auxiliar y Cuidador turnos de MTN						
GRUPO III. PERSONAL DE SERVICIOS						
3.1. Gobernanta. Jefe de SS GG	1.048,65	283,36	72,54	1.332,01	18.648,16	11,20
3.2. Personal de servicios múltiples						
–Oficial de Mantenimiento y SM / Chófer	1.048,65	323,03	72,54	1.371,69	19.203,60	11,53
–Auxiliar de servicios múltiples	873,54	142,20	72,54	1.015,75	14.220,43	8,54
3.3. Personal de Hostelería						
–Jefe de cocina	1.048,65	283,36	72,54	1.332,01	18.648,16	11,68
–Cocinero/a	959,44	283,36	72,54	1.242,79	17.399,12	10,90
–Personal de servicios hosteleros	873,54	142,20	72,54	1.015,75	14.220,43	8,91

	SALARIO BASE	COMPLEM. CONVENIO	COMPLEM. CAPACITACIÓN	SALARIO MES 14 PAGAS (1)	RETRIBUC. ANUAL	PRECIO HORA
OTROS CONCEPTOS SALARIALES DE APLICACIÓN EN 2009						
Festivo 09 (euros / hora)		5,31 euros	Dieta completa 2009			40,00 euros
Días Especiales Navidad 2009 T y N: 24, 31, 5		50,00 euros	Media dieta 2009			16,00 euros
Festivos Especiales Navidad 2009 M y T: 25, 1, 6		40,00 euros	Kilometraje (euros/km) 2009			0,24 euros
Complemento Jornadas > 15 horas		90,00 euros				

(1) El precio hora no incluye el concepto de capacitación, cuyo cobro se inició en enero de 2009, ni los complementos personales.
Para la categoría de cuidador-a se ha calculado con la jornada de 1.596 horas. Noche: 11,68 euros/hora – Rotatorio 11,42 euros/hora.

ANEXO IV

Responsables de turno en centros

Centro Infanta Elena (Cordovilla)	2 + ½ jornada
Centro Valle del Roncal (Pamplona)	5 + 2 ½ jornada
Centro Santa María (Burlada), futuro centro Las Hayas (Sarriguren)	6
Centro La Atalaya (Tudela)	2
Centro Oncineda (Estella)	4
Centro de Día Monjardín (Pamplona)	0
Centro Adacen (Mutilva Baja)	0
Residencia Carmen Aldave (Pamplona)	0
Residencias y Centro de Día Ramón y Cajal (Zizur Menor)	0
Piso Funcional Vencerol (Tudela)	0
Piso Funcional Las Torchas (Estella)	0
Piso Funcional Mendebaldea (Pamplona)	0

ANEXO V

Planes de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta materia pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) En el marco específico de la Comisión de Estudio del II Convenio, se establecerán directrices y compromisos entre las partes acerca de los procedimientos de elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad en aquellas empresas que estén obligadas a ello. Tras la puesta en marcha de estos planes la Comisión de Estudio elaborará un informe de propuestas para mejorar el tratamiento de la Igualdad en el ámbito del Convenio.

Asimismo se podrá elaborar un estudio en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio, para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

e) En base a las conclusiones obtenidas se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio.

F1011669

RESOLUCIÓN 722/2010, de 11 de junio, 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 trabajo de la empresa "Sarriopapel y Celulosa, S.A.", de Leitza (Expediente número: 40/2010).

Con fecha 21-5-2010 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Sarriopapel y Celulosa, S.A.", que consta de 77 Artículos, 1 disposición final y 15 Anexos (conteniendo tabla de retribuciones para el 2010), suscrito y aprobado por la representación de la empresa, y parte del comité de empresa (LAB), con fecha de 7 de mayo 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 "Sarriopapel y Celulosa, S.A." (Código número 3108142), de Leitza, 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, advirtiendo 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, 11 de junio de 2010.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

SARRIÓPAPEL Y CELULOSA, S.A. FÁBRICA DE LEITZA
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AÑO 2010

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de Empresa es de obligado cumplimiento en el Centro de Trabajo de SARRIÓPAPEL Y CELULOSA, S.A. en Leitza (Nafarroa).