

financiación. Conforme al artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, los proyectos de inversión financiados por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia pueden recibir ayuda de otros programas e instrumentos de la Unión siempre que dicha ayuda no cubra el mismo coste que los que ya financie la subvención de este programa según los definidos en este artículo.

2. Las entidades beneficiarias deberán comunicar a la Sección de I+D+i Energía la obtención de otras ayudas relacionadas con el contrato subvencionado tan pronto como las reciban y, en todo caso, al presentar la documentación justificativa establecida en la base 12.

Base 20.—Publicidad de las subvenciones concedidas.

El órgano gestor hará públicas a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública (<https://www.infosubvenciones.es>) las subvenciones concedidas con expresión de la convocatoria, crédito presupuestario al que se imputan, entidad beneficiaria e importe concedido.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Foral de Subvenciones, el órgano gestor hará públicas en la ficha de las ayudas las subvenciones concedidas con expresión del programa y crédito presupuestario al que se imputan, entidad beneficiaria, importe concedido y finalidad de las mismas.

Base 21.—Recurso contra las bases reguladoras.

Contra estas bases reguladoras las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el consejero de Universidad, Innovación y Transformación Digital en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación.

F2117341

1.7. OTROS

ORDEN FORAL 154/2021, de 16 de diciembre, del consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, por la que se aprueba el calendario laboral del año 2022 para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Una vez determinado el calendario oficial de fiestas laborales para el año 2022 con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra mediante Resolución 140/2021, de 9 de abril, de la directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, procede aprobar para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos el calendario de días festivos entre semana durante el año 2022 y la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo del citado personal, con base en el cómputo anual establecido por la Ley Foral 26/2012, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley Foral 13/2012, de 21 de junio, de medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

En esta orden foral se regulan además otros temas que guardan una relación directa con el cumplimiento de la jornada de trabajo, como son la pausa durante la jornada y las ausencias y salidas del trabajo por motivos particulares.

El contenido de la orden foral ha sido objeto de la oportuna negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa General, de acuerdo con el artículo 83.6.h del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

En consecuencia, y en ejercicio de las atribuciones que tengo asignadas por el Decreto Foral 30/2005, de 21 de febrero, por el que se delimitan las atribuciones en materia de personal de los distintos órganos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos,

ORDENO:

Artículo 1. Determinación de días festivos.

1. El calendario de días festivos durante el año 2022 para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, además de los domingos, será el siguiente:

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 6 de enero: Epifanía del Señor.
- 14 de abril: Jueves Santo.
- 15 de abril: Viernes Santo.
- 18 de abril: Lunes de Pascua.
- 6 de julio: Víspera de San Fermín, festivo desde las 12 horas para el personal que presta sus servicios en Pamplona.

7, 8 y 9 de julio: Fiestas de San Fermín, festivo para el personal que presta sus servicios en Pamplona.

25 de julio: Santiago Apóstol.

15 de agosto: Asunción de la Virgen.

12 de octubre: Fiesta Nacional de España.

1 de noviembre: Festividad de Todos los Santos.

29 de noviembre: San Saturnino, festivo para el personal que presta sus servicios en Pamplona.

3 de diciembre: San Francisco Javier.

6 de diciembre: Día de la Constitución.

8 de diciembre: Inmaculada Concepción.

26 de diciembre: Segunda fiesta de Navidad.

2. Para el personal que no presta sus servicios en Pamplona se considerará festivo el día de la fiesta local que venga determinado en la correspondiente Resolución de fiestas locales en Navarra para el año 2022. Además, con motivo de las fiestas patronales de la localidad en la que se presten servicios, tendrá la consideración de festivo el día de su inicio desde las 12 horas y tres días más, uno de ellos en sábado, de conformidad con lo que disponga la Resolución de la Dirección General de Función Pública por la que se determinen los días festivos entre semana correspondientes a las fiestas patronales para el personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

3. Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior, en cuanto a los días festivos correspondientes a las fiestas patronales y fiestas locales, al personal que presta servicios en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra por la peculiaridad de su funcionamiento y al personal que presta sus servicios en las localidades de Ansoáin, Barañáin, Berriozar, Villava, Burlada, Zizur Mayor, Cizur, Mutilva, Sarriguren, Cordovilla, Elcano e Imárcoain para el que se considerarán festivos los días que por tal concepto están fijados para el municipio de Pamplona, es decir, los días 7, 8 y 9 de julio y el 29 de noviembre.

La excepción prevista en el párrafo anterior no se extenderá al personal que presta sus servicios en la red de bibliotecas, al que le resultarán de aplicación las fiestas patronales y locales de la localidad en la que se ubique el correspondiente centro de trabajo.

Artículo 2. Distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo.

La distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, fijado en 1592 horas efectivas de trabajo, se realizará de la siguiente forma:

1. La jornada diaria de trabajo de lunes a viernes tendrá, con carácter general, una duración de 7 horas y 20 minutos.

2. En las unidades de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos que tengan implantado el horario flexible, de acuerdo con lo establecido en la Orden Foral 257/2011, de 10 de marzo, del consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se aprueban las instrucciones para la implantación progresiva de medidas de flexibilización del horario de trabajo del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, la parte fija del horario estará comprendida entre las 9:00 y las 14:30 horas, quedando el tiempo restante para su realización, a elección del personal y con carácter flexible, entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:30 y las 17:00 horas.

En las que no lo tengan implantado, se trabajará de forma obligatoria de 8:00 a 15:00 horas, quedando los 20 minutos de trabajo restantes para su realización, a elección del personal y con carácter flexible, entre las 7:40 y las 8:00 horas y entre las 15:00 y las 15:20 horas.

3. Con el fin de ajustar la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo, el personal que preste sus servicios en Pamplona, tendrá las siguientes particularidades:

A) El día 6 de julio, víspera de San Fermín, horario fijo de 8:00 a 12:00 horas.

B) Los días 11, 12, 13 y 14 de julio, horario fijo de 9:00 a 14:00 horas.

C) Una bolsa de 1 hora y 20 minutos a disfrutar a lo largo del año, en función de las necesidades del servicio.

4. Con el fin de ajustar la distribución del cómputo anual de la jornada de trabajo, el personal que no presta sus servicios en Pamplona tendrá las siguientes particularidades:

A) Reducción horaria de 12 horas y 40 minutos, a distribuir según las circunstancias de cada caso, durante los días de celebración de las fiestas patronales de su localidad, equivalente al tiempo que corresponde al personal que presta sus servicios en Pamplona.

B) Durante los días de celebración de las fiestas patronales debe incluirse, además de las horas anteriormente referidas, y siempre que resulte posible, el disfrute de por lo menos tres días completos, dos de ellos entre semana equivalentes al 7 y 8 de julio y un día más en sábado equivalente al 9 de julio para el personal que presta sus servicios en Pamplona.

C) Una bolsa de 1 hora y 20 minutos a disfrutar a lo largo del año, en función de las necesidades del servicio.

En el supuesto de que el número o la distribución de los días de fiestas patronales existentes en una determinada localidad impidan disfrutar de las compensaciones establecidas en los apartados A) y B) anteriores, las

horas de reducción que no puedan ser disfrutadas conforme a lo señalado se sumarán a la bolsa de horas prevista en el presente apartado.

5. La distribución de la jornada de trabajo señalada en los apartados anteriores no se aplicará al personal que, por necesidades del servicio, tenga establecida algún tipo de jornada especial, ni a los afectados por alguna compensación horaria (trabajo a turnos, nocturno, etc.) ni a los adscritos a centros docentes y sanitarios, que se regirán en todo caso por su calendario laboral específico.

En estos supuestos en que exista un régimen de distribución de la jornada anual distinto al establecido con carácter general, dicho calendario laboral específico, respetando en todo caso el cómputo anual de la jornada establecido, mantendrá el régimen vigente relativo tanto a la duración de las correspondientes jornadas diarias o turnos, como a los días de la semana en los que se efectúa en cada caso la distribución de la jornada anual; todo ello sin perjuicio de que puedan establecerse otros regímenes de horario o distribución de la jornada anual distintos cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, previa negociación en la Mesa General o sectorial que corresponda.

6. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, la Dirección General de Función Pública, a propuesta del Departamento interesado, podrá autorizar en supuestos o unidades administrativas concretas la realización de un horario de trabajo distinto al señalado en esta orden foral, previa negociación en la Mesa General o sectorial que corresponda y respetando, en todo caso, el cómputo anual de la jornada establecida.

Artículo 3. Pausa durante la jornada de trabajo.

El personal que tenga una jornada diaria de trabajo continuada de seis o más horas de duración podrá disfrutar durante la misma de una pausa de treinta minutos como máximo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá realizarse entre las 10:00 y las 13:00 horas.

En las unidades que tengan implantado el horario flexible, en el supuesto de que la pausa realizada supere la duración fijada, el tiempo excedido se imputará al saldo negativo del empleado, sin perjuicio de la obligación de todos los empleados de completar el número de horas efectivas de trabajo correspondiente al tramo obligatorio de la jornada establecida en cada caso.

Artículo 4. Ausencias y salidas del trabajo por motivos particulares.

1. Todas las ausencias y las salidas del centro de trabajo por motivos particulares deben responder a alguno de los supuestos contemplados en el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, o bien a supuestos en los que la propia persona empleada requiera atención médica.

2. La concesión de los diferentes permisos y licencias debe incluir el tiempo indispensable para la satisfacción del fin para el que se concede el permiso o licencia en cada caso. Ello incluye el tiempo de desplazamiento necesario desde el puesto de trabajo hasta la consulta o lugar en el que se realice el hecho causante del permiso o licencia y el retorno de la persona empleada, así como –en el caso de acompañamiento de familiares que así lo requieran por razones de edad o movilidad– la previa recogida del familiar y posterior retorno a su domicilio o similar.

En el caso de que la persona empleada acuda directamente a la consulta o al lugar donde se realice el hecho causante motivo del permiso, sin pasar por el puesto de trabajo, el permiso incluirá un tiempo de desplazamiento razonable, equivalente al utilizado por la persona empleada para el retorno desde la consulta médica o lugar donde se realice el hecho causante al lugar de trabajo. Del mismo modo, si tras la consulta o celebración del hecho causante del permiso la persona empleada no retorna a su puesto de trabajo, el permiso incluirá un tiempo razonable, equivalente al utilizado para el desplazamiento inicial desde el puesto de trabajo a la consulta médica o lugar de realización del hecho causante.

En el caso de personas empleadas con horario flexible, en aquellos supuestos en que la persona empleada se ausente sin pasar por su puesto de trabajo o no retorne al mismo una vez concluido el hecho causante que dé origen al permiso, el tiempo total de ausencia autorizada por la concesión de estos permisos o licencias retribuidos no computará a efectos de la generación de la bolsa positiva de diez horas.

3. Al margen de los supuestos señalados en los apartados anteriores, el resto de ausencias o salidas del centro de trabajo por motivos particulares que no respondan a los motivos específicos señalados deberán llevarse a cabo obligatoriamente con cargo a las horas del permiso retribuido por asuntos particulares o, en su caso, con cargo a la bolsa de horas fijada en el artículo 2 de esta orden foral, dando prioridad en su autorización a las ausencias o salidas que respondan al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Disposición adicional única.–Ampliación del tramo de la Pausa a disfrutar durante la jornada de trabajo.

Con el fin de reducir en lo posible el número de personas empleadas coincidentes en las entradas y salidas de los centros de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, aprobada por el consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e

Interior, por la que se regula la incorporación gradual de las personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, a lo largo del año 2022 continúa ampliada la franja horaria en la que se puede disfrutar de la pausa durante la jornada de trabajo, que podrá realizarse con carácter general entre las 10:00 y las 14:00 horas, en tanto continúe la situación epidemiológica derivada del COVID-19.

Disposición final única.–Entrada en vigor.

Esta orden foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 16 de diciembre de 2021.–El consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, Javier Remírez Apesteguía.

F2117670

ORDEN FORAL 107/2021, de 16 de diciembre, del consejero de Desarrollo Económico y Empresarial por la que se garantiza el servicio esencial de mantenimiento de aparatos elevadores que presta la empresa Schindler, S. A., ante la huelga convocada para el día 17 de diciembre de 2021.

Con fecha 1 de diciembre de 2021 se recibe en el Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial comunicación de huelga por parte de tres Delegados de personal de la empresa Schindler, S. A. La citada huelga se desarrollará el viernes día 17 de diciembre de 2021.

El Real Decreto 88/2013, de 8 de febrero, por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 «Ascensores» del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, aprobado por el Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre, tiene por objeto definir las reglas de seguridad aplicables a los ascensores para proteger a las personas y a las cosas contra los diferentes riesgos de accidentes que pudieran producirse como consecuencia del funcionamiento y mantenimiento de dichos aparatos.

Así, por lo que afecta a las obligaciones de las empresas conservadoras de ascensores en relación con su actividad, deben garantizar en plazo máximo de 24 horas, el envío de personal competente cuando sea solicitado por el titular o por el personal encargado del servicio ordinario del ascensor para corregir averías que ocasionen la parada del mismo, sin atrapamiento de personas en la cabina; y de manera inmediata cuando sean requeridos por motivo de parada del ascensor con personas atrapadas en la cabina o accidentes o urgencia similar.

Estos servicios tienen la consideración de servicios mínimos conforme a lo dispuesto en el apartado 7 de la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 «Ascensores» citada, y en el artículo 36 de la Ley 13/2014, de 30 de octubre, de accesibilidad.

El derecho de huelga, reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, debe ser compatibilizado con las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, sin que ello suponga vaciar de contenido el ejercicio de aquél, según interpretación dada al citado precepto por la jurisprudencia, tanto ordinaria como constitucional.

La empresa Schindler presta el servicio de mantenimiento y reparación de aparatos elevadores, el cual no puede verse afectado de forma que, en caso de avería de los aparatos elevadores, pudieran verse perturbados los derechos a la vida y a la salud contemplados en los artículos 15 y 43 de la Constitución Española. Derechos fundamentales de las personas que, en conjunto, prevalecen respecto del derecho de huelga previsto en el artículo 28.2 de la Constitución, por lo que se impone la fijación de unos servicios mínimos que garanticen estos derechos fundamentales.

Los servicios mínimos fijados en esta orden foral pretenden salvaguardar los principios de proporcionalidad y racionalidad, así como garantizar una atención adecuada a las personas usuarias, estableciendo unos servicios de atención equivalentes a los que habitualmente se prestan en los días festivos.

La competencia para determinar los servicios que se consideran esenciales y la adopción de medidas para proteger los derechos fundamentales de la ciudadanía está atribuida a la Autoridad Gubernativa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de reforma de la normativa sobre relaciones de trabajo. Competencia que corresponde a Navarra en virtud de lo dispuesto en el artículo 58.b) de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 41.1 de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidenta o Presidente,

ORDENO:

1. El ejercicio de huelga convocada en Schindler, S. A., para el día 17 de diciembre de 2021, se llevará a cabo respetando en Navarra el mantenimiento de los servicios mínimos siguientes:

Prestación del servicio correspondiente a un día festivo, para hacer frente a las situaciones de emergencias y de rescates de personas derivadas de las averías que se produzcan en los ascensores.