

Convenio Colectivo de la empresa Planiger, S.A., para los centros de trabajo de Oblatas, Argaray y Mutilva

Boletín Oficial de Navarra número 118, de 2 de junio de 2020

PRÓRROGA AL CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE LA EMPRESA PLANIGER, S.A., EN PAMPLONA (OBLATAS, ARGARAY Y MUTILVA)

Expositivo

Las partes intervinientes que suscriben el presente documento han acordado prorrogar el Convenio Colectivo que fue vigente para estos centros desde el día 1 de enero 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2018.

Durante la vigencia temporal de aquél Convenio Colectivo los tres centros que conformaban Amma Navarra, S.L., en Oblatas, Argaray y Mutilva han sido adquiridos por la compañía Planiger, S.A., de manera que a los efectos de poder mantener la idiosincrasia y Convenio Colectivo de empresa, en los términos aplicativos prioritarios del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se ha convenido la prórroga de aquél convenio colectivo en los términos y condiciones que a continuación se señalan mediante la transcripción de todo su articulado y tablas salariales.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional y personal. Partes que lo conciertan.

La presente prórroga del Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo que detenta Planiger, S.A., en Pamplona: Oblatas, Argaray y Mutilva, tanto para estancias temporales como permanentes, estancias diurnas o centros de día, dedicados a la residencia para personas mayores. Las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo no serán de aplicación ni al personal de servicios centrales, ni a los órganos Directivos de cualquiera de estos centros.

Han concertado el presente convenio colectivo las siguientes partes:

–Por la empresa:

Doña Marian Bautista Posse.

–Por el Comité de Empresa, los miembros del Sindicato UGT:

Doña Paula Durán Pilamunga, doña Yulipa Spasova Menisheva, doña Daisy Ramos Alvarado, doña Tatiana Ordóñez Simbaña, doña María Iribarren Areta, doña Virginia Bañales Sanz, doña Yolanda Ezcurra Restituto, doña Belén Orcaray Remírez, doña Angela Miranda Cizaurre, doña Itziar Moreno Garatea, doña Patricia Antoñanzas Ocaña, doña María Carmen Castellanos Lacar, doña Eva Goñi Lecuna y doña Carmen Iglesias Araujo.

–Y por el SATSE:

Doña Silvia García Hernández.

Artículo 2. Ámbito territorial.

La prórroga del Convenio Colectivo será de aplicación, única y exclusivamente, a estos centros sitos en Pamplona (Oblatas y Argaray) y Mutilva.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La presente prórroga del Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes intervinientes podrá denunciar el presente documento con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento. Para que tal denuncia tenga plena efectividad tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte. Producida la denuncia del Convenio el Convenio se prorrogará durante 30 meses más.

Transcurridos 30 meses desde su denuncia sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia, y se aplicará, si lo hubiere, íntegramente el convenio colectivo aplicable de ámbito superior.

Consecuentemente, se mantendrán vigentes todas sus cláusulas durante dicho periodo en su carácter normativo, salvo pacto en contrario.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de la presente prórroga del Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas del presente documento, éste deberá ser revisado en la parte afectada, pudiendo reconsiderarse en su integridad si ambas partes así lo acordaran.

No obstante, lo anterior, las partes tienen voluntad, a través de este acuerdo de dotar de seguridad jurídica a la presente prórroga de convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que las condiciones del presente documento forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo, de manera que en el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total o parcial del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo texto ajustado a la legalidad.

El acuerdo tendrá que ser adoptado en un plazo máximo de tres meses, durante su negociación se mantendrá la aplicación del convenio en los términos acordados.

Artículo 6. Garantía “ad personam” –condición más beneficiosa–.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que a título individual vengán percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla, sean percibidas por acuerdo entre empresa y trabajador/a o por cualquier pacto suscrito entre las partes previamente.

Al personal que a la entrada en vigor de la presente prórroga del Convenio Colectivo percibiera emolumentos superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente documento, se le aplicará las tablas retributivas aprobadas en esta prórroga del convenio. La diferencia de retribuciones se fijará en nómina como un Complemento Personal de Garantía no absorbible ni compensable.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la acordada en el presente documento, de manera que la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en doce mensualidades.

Artículo 7. Coordinación normativa.

En lo no previsto en la presente prórroga del Convenio Colectivo será de aplicación subsidiaria lo dispuesto en el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Paralelamente a la suscripción de la presente prórroga del Convenio Colectivo se constituye la Comisión Paritaria del mismo.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro Vocales por la representación de la empresa, y otros cuatro Vocales de la representación social, en proporción a la representatividad de los sindicatos firmantes de la presente prórroga del Convenio Colectivo.

Será competencia de esta Comisión Paritaria, con carácter previo a cualquier actuación judicial, actuar y emitir resolución respecto de las siguientes cuestiones:

- 1) Sobre los términos y condiciones para la resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de la presente prórroga del Convenio Colectivo.
- 2) Sobre el desarrollo y eventual modificación de la presente prórroga del Convenio Colectivo durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hubieran firmado este documento, siendo exigibles los mismos criterios de legitimación exigidos legalmente para la negociación del convenio.

Los acuerdos serán tomados, en cada una de las representaciones, por mayoría de votos, que podrán asistir con asesores, con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá en su domicilio, que se fija en la sede de la empresa en el centro de Oblatas, en el plazo máximo de 72 horas desde el mismo momento en que cualquiera de las partes convoque una reunión, acompañando a dicha convocatoria el orden del día o puntos que deben ser resueltos por la Comisión Paritaria. Cualquier miembro de la Comisión podrá tener suplemente previa comunicación a la propia Comisión.

La Comisión Paritaria deberá emitir resolución expresa a los puntos contenidos en el Orden del Día por la que se convoca la misma en la misma fecha de su reunión.

Así mismo la Comisión Paritaria conocerá trimestralmente la evolución de las horas complementarias realizadas por el personal a tiempo parcial para su seguimiento y control.

CAPÍTULO II

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en esta prórroga del Convenio Colectivo, Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

CAPÍTULO III

Artículo 10. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se estará al nivel de titulación, conocimiento y/o experiencia exigida para el ingreso, de conformidad a los principios rectores recogidos en el Convenio Marco Estatal de Servicios de la Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

En virtud a la tarea a realizar y la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, se determinará el Grupo Profesional en el que tiene que ingresar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación a las funciones a ejercer de conformidad con los siguientes:

- GRUPO A: Titulados Superiores y Mandos.
- GRUPO B: Titulados Medios.
- GRUPO C: Personal Técnico, Mandos Intermedios y Gerocultores.
- GRUPO D: Auxiliares, Porteros/Recepcionistas, Servicios Múltiples y Limpieza.
- GRUPO E: Personal Subalterno y no cualificado.

Las categorías profesionales son las detalladas en la Tabla Salarial de este documento como Anexo I.

En atención a la necesaria polivalencia que se requiere en este tipo de actividad, será obligatoria la realización de todas las tareas comprensivas al grupo profesional asignado sin que ello suponga modificación alguna de las condiciones de trabajo.

Artículo 11. Empleo.

–Principios Generales: A fin de fomentar la contratación indefinida y dotar de una mayor estabilidad de los contratos de trabajo vigentes, cada centro no podrá superar en su plantilla el 15% de contratación temporal durante la vigencia del presente convenio, entendiendo por tales los contratos de obra o por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

No se incluirá en el porcentaje anterior los contratos de interinidad o para sustituir a los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, vacaciones, festivos o cualquier otra eventualidad, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua durante el año anterior.

–Contratos eventuales para atender las circunstancias del mercado: En atención a la variabilidad del nivel de ocupación de cada uno de los centros, las partes suscribientes del presente Convenio Colectivo habilitan y entienden justificado la contratación de trabajadores mediante el contrato de acumulación de tareas para aquellos empleados que cubran hasta el 15% máximo de la plantilla temporal con la que puede contar la empresa, en atención a que superado el 85% de la ocupación de cada centro de trabajo, ese restante porcentaje atiende a criterios especiales de variabilidad en las plazas, exceso o acumulación de tareas en el centro de trabajo donde el trabajador/a presta sus servicios.

–Resto de modalidades contractuales: Se estará a lo dispuesto legalmente.

Artículo 12. Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba en atención a los distintos grupos profesionales:

–Grupo A: Seis meses.

–Resto de Grupos: Treinta días, con un mínimo de 16 días de trabajo efectivo, y como máximo una duración de 1/3 del periodo total contratado.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 13. Promoción interna.

Todo el personal tendrá derecho a su promoción interna y, consecuentemente, a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe, y siempre que observe cualidades de formación, capacidad y mérito.

Para ello, se difundirá la existencia de la vacante a cubrir haciendo constar la capacitación o titulación profesional necesaria y las pruebas que, en su caso, deben realizarse. Las condiciones de la convocatoria serán comunicadas previamente a la representación de los trabajadores. Será la empresa quien tendrá la decisión final para elegir al candidato entre los trabajadores presentados a la convocatoria. En el caso de que la plaza quede vacante se ofertará externamente según el perfil del puesto de trabajo a cubrir. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa (Dirección, Trabajo Social y Puestos de Coordinación).

Artículo 14. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición, al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo A: 2 meses.
- Grupo B: 1 mes.
- Grupo C: 15 días.
- Grupo D: 15 días.
- Grupo E: 15 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las cantidades pendientes de cobro o bien reclamar al trabajador el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el preaviso anteriormente fijado, todo ello por el perjuicio causante para la correcta organización y prestación del trabajo.

CAPÍTULO IV**Artículo 15. Jornada y horario de trabajo.**

La jornada de trabajo anual, efectivo y realmente prestado, ya sea en turno partido o continuo, será la siguiente durante los años de vigencia de la presente prórroga del Convenio Colectivo:

- Año 2019: 1.699 horas.
- Año 2020: 1.691 horas.
- Año 2021: 1.691 horas.

Para realizar el cálculo de jornada a trabajar en los contratos inferiores a 12 meses, ésta será la equivalente a dividir la jornada anual entre los 11 meses de prestación efectiva, y multiplicándola por las mensualidades del contrato. En este caso las vacaciones proporcionales al periodo trabajado deberán de ser abonadas al finalizar la relación laboral.

No se podrá realizar más de nueve horas de trabajo efectivo al día, a no ser que mediará un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre respetándose la jornada máxima anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Cada uno de los centros de trabajo establecerá cuadrantes de trabajo donde establecerá las horas efectivas de trabajo anual. Se elaborará por la empresa en el primer trimestre del año, previa consulta al Comité de Empresa, Delegados de Personal o los propios trabajadores, en su caso, un calendario en el que se establezcan los turnos, horarios, e índices de rotación, exponiendo una copia en el tablón de anuncios, y estableciendo los procedimientos para el seguimiento detallado del funcionamiento de los turnos de trabajo en cada centro. Además, trimestralmente se realizarán revisiones del cómputo de horas y de los rotatorios, con el fin de intentar corregir los excesos o defectos que hubieran podido producirse.

La empresa no hará uso de la distribución irregular de la jornada de trabajo recogida en el artículo 34.2 ET, salvo respecto de aquellos defectos que se pudieran producir en el cumplimiento de la jornada anual por cada trabajador/a, que se materializará en jornadas y horarios normalizados, y excepto en los supuestos de formación y/o fuerza mayor.

Siempre que la jornada sea continuada, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrá la consideración de trabajo efectivo y realmente prestado.

En los contratos a tiempo parcial, y siempre que superen una jornada diaria continuada de seis horas, el tiempo de descanso será proporcional al tiempo trabajado, computándose a tal efecto la jornada ordinaria diaria.

–Horas complementarias:

Trabajador/a y empresa podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial.

El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, y serán de aceptación voluntaria por parte del trabajador/a.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder de la jornada máxima anual establecida.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá ser conocida por el trabajador con un preaviso mínimo de tres días.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente.

En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador/a a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Artículo 16. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas sin interrupción, dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana completo, al menos en el cincuenta por ciento de los fines de semana del mes, con excepción de los trabajadores específicamente contratados para desarrollar sus cometidos en fin de semana.

Artículo 17. Vacaciones.

Durante los años 2019 todo trabajador/a que preste sus servicios durante un año tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones. Durante los años 2020 y 2021 serán treinta y un días de vacaciones.

Estas vacaciones se disfrutarán bien en periodo continuo de 31 días, en dos periodos de quince días naturales en los meses de 30 días (del 1 al 15 y del 16 al 30) o en un período de 15 días y 16 días naturales en los meses de 31 días (del 1 al 15 y del 16 al 31), no pudiendo realizarse más periodos, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a. En el caso de que no se pudieran disfrutar en el período de 16 días se unirá ese día a los festivos correspondientes del segundo semestre. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, disfrutándose preferentemente entre el día 1 de junio y 31 de octubre de cada año, estableciéndose los cuadrantes por categoría y centro.

El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año en cada centro de trabajo, y, en todo caso, con un mínimo de dos meses antes al comienzo del mismo, garantizándose en cualquier época del año la presencia como mínimo del 67% de la plantilla titular por categoría y centro.

Una vez acordadas las vacaciones, si se produce cualquier situación de incapacidad temporal con anterioridad al inicio del periodo de vacaciones o durante su disfrute, éstas podrán disfrutarse a lo largo del resto del año o incluso en el año natural siguiente, siempre fijándose de común acuerdo entre empresa y trabajador la fecha de su disfrute.

Durante las vacaciones el trabajador tendrá derecho a percibir sus emolumentos habituales, y el plus de nocturnidad del personal de turno fijo de noche, así como el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que dividido entre el número de días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado.

Las contrataciones temporales o efectuadas para sustituir a los trabajadores disfrutarán obligatoriamente de vacaciones si la prestación de servicios se realiza de forma continuada al menos durante 9 meses, en todo caso nunca se podrán prestar servicios más de 11 meses al año.

Las vacaciones solo podrán retribuirse cuando se extinga el contrato de trabajo.

Las categorías profesionales siguientes: Medicina, Terapia Ocupacional, Psicólogo/a, Mantenimiento, Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre, Coordinador/a, Fisioterapeuta, Trabajador Social, Administrativos/as, personal de farmacia y de centro de día, podrán disfrutar de dos días de sus vacaciones como día de libre disposición.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Motivado en la naturaleza especial de estas empresas con misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias y excedieran de la jornada ordinaria diaria del trabajador, solo tendrán la consideración de exceso de jornada, siempre y cuando el conjunto de las jornadas realizadas en cómputo anual, superen la jornada máxima establecida en cada uno de los años de vigencia de la presente prórroga del Convenio Colectivo.

La realización de horas extraordinarias queda limitada a los supuestos excepcionales derivadas de fuerza mayor o, debido a la naturaleza especial de estas empresas con misión de servicio continuado las 24 horas del día, las realizadas en función de la cobertura de posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas que no puedan ser realizadas con cargo a nuevo personal.

Las horas extraordinarias se compensarán a opción del trabajador/a con tiempo de descanso a razón de hora por hora, si bien, (si se hiciera económicamente) se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

En tal caso, el cálculo del precio de la Hora Extraordinaria será el siguiente: (Salario Base Año dividido por número de horas efectivas anuales) x 1,75.

Los Representantes de los Trabajadores deberán ser informados trimestralmente de las horas extraordinarias y personas que las hubieran realizado durante este periodo.

Artículo 19. Pago de domingos y días festivos.

Dada la peculiaridad de los centros afectados por el presente Convenio cuya exigencia de servicio debe materializarse durante todos los días del año, se establece que aquellos trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los 14 días anuales festivos y domingos trabajados, sin perjuicio del descanso compensatorio, percibirán un plus de 15 euros durante los años 2020 y 2021.

El importe de dicho plus es el previsto para una jornada completa, aplicándose la parte proporcional en las jornadas con prestación diaria inferior a 6 horas de trabajo efectivo.

Dicho plus se devengará en vacaciones, pero no computará a los efectos del complemento en la incapacidad temporal y comprende o incluye en su monto cualquier otro importe retributivo como descanso semanal, descanso compensatorio o por festivos, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

El pago de este plus se realizará en el mes en curso de los domingos y festivos efectivamente trabajados.

Artículo 20. Descanso compensatorio.

El descanso compensatorio por festivos para todo el personal con un año de antigüedad en la empresa y con jornada completa será de 17 días.

Tres de estos días de compensación de descanso, deben computarse a todos los efectos legales como tiempo efectivo de trabajo.

Este período de 17 días se disfrutará de la siguiente manera:

–Ocho días continuados a elección del trabajador. La solicitud deberá presentarse con 20 días de antelación a su disfrute y deberá ser contestada por la empresa con una antelación de una semana a la fecha de su disfrute.

Si la empresa no contestara a la solicitud del trabajador en el plazo señalado se entenderá reconocida a todos los efectos.

–Ocho días continuados a elección de la empresa.

–El día restante a libre elección del trabajador/a, previo aviso a empresa al menos con 24 horas de antelación a su disfrute. Este día no podrá solicitarse en Semana Santa (de Jueves Santo a Lunes Santo) en el puente foral (del 3 al 8 de diciembre) y los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. Pero si puede solicitarse su disfrute los domingos y en períodos anteriores a las festividades reseñadas de Navidad, Semana Santa o el Puente Foral, pudiendo ser utilizado este derecho también los sábados y el resto de festividades anuales.

Los contratos parciales disfrutarán del descanso compensatorio correspondiente exclusivamente a los festivos coincidentes.

Este sistema de descanso compensatorio no alterará en ningún caso el número total de horas efectivas de trabajo señaladas en el artículo 16, o las que individualmente vinieran dispuestas en el contrato de trabajo.

El periodo de disfrute de los festivos se ampliará como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente al que se generaron dichos festivos.

En ningún caso, la plantilla coincidente en descanso compensatorio superará el 25% del total de la plantilla del centro de trabajo, en aras a garantizar una asistencia de calidad a los residentes del mismo.

Artículo 21. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del referido día 25 de diciembre, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, serán compensados con un descanso de 1 día por cada festivo efectivamente trabajado, adicional a los establecidos en el artículo anterior.

En el supuesto de no haber sido compensado con descanso dicho festivo en día distinto, a efectos de liquidación o a la finalización del año correspondiente, serán abonados según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}}{30} \times 2$$

Si estos días coinciden en domingo, el día festivo (25 de diciembre y/o 1 de enero) se percibe como festivo de especial significación y el día sustitutorio fijado por la Comunidad Foral de Navarra según la tabla salarial como domingo.

CAPÍTULO V

Artículo 22. Licencias.

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

- a) Quince días naturales por matrimonio o uniones de parejas de hecho a contar desde el primer día laborable siguiente y con un máximo de un matrimonio o unión al año.
- b) Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y tres días naturales en los casos de enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Tres días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento, en los supuestos b), c) y d), fuera de la Provincia o de la Comunidad Foral de Navarra, salvo que la distancia fuera inferior a 70 kilómetros o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado hasta 5 días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, y hermanos políticos, 1 día natural, a contar desde la fecha del enlace.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes oficiales finales o eliminatorios.

El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna.

Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de especialistas de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador a la empresa el justificante médico oportuno.
- i) Un día natural por cirugía ambulatoria de hijos menores o parientes de primer grado a cargo.
- j) Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a menor de 18 años o padres a los servicios médicos públicos, y siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar el acompañamiento.

La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso, debiendo presentar el justificante oportuno.

Los permisos retribuidos contenidos en el presente artículo generan el derecho a licencia desde el día siguiente del hecho causante independientemente del carácter laboral o no de dicho día, sin perjuicio del descanso semanal, en cuyo caso el cómputo se iniciará a su finalización.

En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que se deberán de comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Las licencias reconocidas en el presente articulado serán plenamente aplicables a la pareja de hecho, previa acreditación en el Registro correspondiente.

Mediante acuerdo con la empresa los trabajadores inmigrantes podrán acumular las licencias contenidas en el punto a), b) y d) a las vacaciones anuales, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 23. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso, entendiéndose en caso contrario su renuncia al derecho expectante generado. Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un sustituto/a con contrato de interinidad, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

Durante el primer año, el personal en situación de excedencia voluntaria, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Posteriormente, tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares o análogas a las comprendidas en el objeto de actividad de las empresas que conforman este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 24. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, en las mismas condiciones, y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo de duración de la misma.

Se concederá por la empresa en los casos previstos en la Legislación vigente y concretamente:

- Designación o elección de un cargo público.
- Para el desempeño de funciones sindicales de ámbito superior a la empresa, bien sea por designación o por elección del órgano sindical correspondiente.
- El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma y computable a efectos de antigüedad.

Artículo 25. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa en el supuesto de adopción legal o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cinco 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 artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa (centro) generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 personal permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad durante los tres primeros años, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

Artículo 26. Reducciones de jornada por motivos familiares, y adaptación de jornada.

- Reducciones de jornada por motivos familiares:

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 misma y no desempeñe actividad retribuida.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de su aplicación flexible o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Así mismo, la trabajadora objeto de violencia de género podrá solicitar el cambio a cualquiera de las residencias o centros de trabajo que la empresa detenta en Pamplona, o cualquier otra en su ámbito nacional, ajustándose a las condiciones laborales de este centro de trabajo.

–Adaptación de jornada:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en la presente proroga.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

El presente artículo en lo no dispuesto se ajustará en todo su contenido al Real Decreto Ley 6/2019.

CAPÍTULO VI

Artículo 27. Estructura retributiva.

La estructura retributiva está conformada por los siguientes conceptos:

- a) Salario base: es la parte de la retribución del trabajo fijada por unidad de tiempo y en función del grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

- b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo semestral de 1 de enero a 30 de junio a abonar antes del 30 de junio y del 1 de julio a 31 de diciembre a abonar el 15 de diciembre con una cuantía equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad. Ambas pagas se podrán prorratear mensualmente por acuerdo entre las partes.
- c) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica del 25% sobre el salario base anual ($\text{Salario Base} \times 0,25 \times 14 / \text{Jornada anual}$). El pago se realizará en el mismo mes en que se hubiera realizado dicho trabajo nocturno.
- d) Plus de Antigüedad: Se establece una cuantía de 18.03 euros proporcional a la jornada, por cada tres años de servicio prestado en la empresa.
- e) Complemento Convenio: Se percibirá el complemento establecido en las tablas salariales del Anexo I en la parte proporcional a la jornada efectivamente trabajada y en doce mensualidades, por la prestación efectiva de 42 meses de servicios en la empresa.

De manera transitoria se percibirá el citado complemento una vez superados los siguientes umbrales de servicios en la empresa:

- 18 meses desde el 1 de enero 2017.
- 30 meses desde el 1 de enero 2018.
- 42 meses desde el 1 de enero 2019.

Artículo 28. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales en el salario base para los tres años de vigencia de la presente prórroga del Convenio Colectivo serán las siguientes:

- Año 2019: 3%.
- Año 2020: 3%.
- Año 2021: 1%.

Artículo 29. Plus Tarifa Pública.

Si desde la firma de la presente prórroga del Convenio Colectivo y durante su vigencia la tarifa pública de las plazas concertadas de Residencia con el Gobierno de Navarra tuvieran una revisión al alza, y se mantuvieran el resto de las condiciones del concierto vigentes en cuanto a ratios y resto de especificaciones, se establecerá un plus denominado “Plus de Tarifa Pública”.

El importe de dicho concepto será igual al importe resultante de aplicar el 50% del porcentaje de incremento sobre el total de la citada tarifa. Esto es, si la tarifa se incrementa un 2%, el importe del citado concepto sería el 1% del salario base establecido en tablas salariales para cada categoría profesional, proporcional a su jornada.

La fecha de efectos de implantación de dicho concepto será coincidente con la aplicación del aumento que haya experimentado la citada tarifa, y estará vigente mientras se mantenga el incremento de tarifa y el resto de condiciones establecidas en el concierto no tuviesen variación.

El Anexo I de la presente prórroga del Convenio Colectivo contiene la Tablas Salariales correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021 en la que se aplica sobre el salario base de las distintas categorías profesionales los incrementos de la Tarifa Pública practicada durante el año 2019.

Artículo 30. Finiquitos y ceses.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese de la relación laboral deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación o finiquito.

El cese deberá ser comunicado por la empresa con al menos 15 días de antelación, en los supuestos de contratos de duración igual o superior a un año, excepto los contratos de interinidad. No será aplicable tal preaviso a los despidos disciplinarios.

Artículo 31. Compensación por Incapacidad Temporal.

–Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:

La empresa abonará hasta el 100% del salario base, antigüedad, complemento convenio y gratificaciones extraordinarias que tuviese que percibir, durante un máximo de 12 meses.

–Incapacidad Temporal derivada de Accidente No Laboral o Enfermedad Común:

En el primer proceso de IT del año natural se complementará hasta el 100% del salario base, antigüedad y complemento convenio los tres primeros días de la baja.

Este complemento se podrá aplicar en un segundo y/o tercer proceso hasta completar los 3 primeros días contemplados.

La empresa en todo caso completará la prestación de Incapacidad Temporal abonando del 4.º al 20.º día de baja el 100% del salario base, complemento convenio y antigüedad, según las percepciones percibidas en el mes natural anterior a dicha contingencia y con un máximo de 60 días por año natural.

Superados los periodos temporales anteriormente reseñados la empresa no abonará complemento salarial alguno a la prestación correspondiente de incapacidad temporal.

La concesión de este complemento estará supedita al derecho por parte del trabajador/a a recibir prestación por este motivo.

El complemento se ajustará al porcentaje de jornada que el trabajador/a tuviera contratado en cada periodo.

–Incapacidad Temporal derivada de hospitalización:

La empresa abonará hasta el 100% del salario base, antigüedad y complemento convenio que tuviera que percibir en caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral cuando exista ingreso hospitalario, durante todo el periodo en que el trabajador permanezca ingresado en el centro hospitalario, con el máximo de 12 meses.

Artículo 32. Anticipos.

El personal contratado podrá solicitar un anticipo mensual del 100% del salario mensual devengado en el momento de la petición.

CAPÍTULO VII

Artículo 33. Salud laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 34. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual según el protocolo de vigilancia de la salud de aplicación en cada caso, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 35. Protección a la Maternidad, Permiso por nacimiento y lactancia.

–Protección a la maternidad:

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

–Permiso por nacimiento:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse,

a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

–Lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Así mismo, previo aviso a la empresa y con acuerdo con, al menos, un mes de antelación, el permiso de lactancia podrá acumularse a continuación del disfrute del permiso por nacimiento por un

periodo de 30 días naturales, o la parte proporcional, si no se prestasen servicios hasta los citados 12 meses.

El presente artículo en lo no dispuesto se ajustará en todo su contenido al Real Decreto Ley 6/2019.

Artículo 36. Protección de las víctimas de la violencia de género.

La empresa aplicará las medidas necesarias según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 37. Póliza de seguro de accidentes y responsabilidad civil patronal.

Los centros Amavir de Planiger en Pamplona concertarán durante la vigencia del presente convenio, una póliza de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores con antigüedad superior a un mes en la Empresa. El capital asegurado será de:

- 30.000 euros en caso de muerte a consecuencia de accidente laboral.
- 30.000 euros en caso de incapacidad permanente en grado de absoluta a consecuencia de accidente laboral.
- 24.000 euros en caso de incapacidad permanente en grado de total a consecuencia de accidente laboral.

Así mismo, concertarán durante la vigencia del presente convenio, una póliza de seguro de responsabilidad civil con cobertura patronal con un importe asegurado de cien mil euros.

Artículo 38. Jubilación parcial.

La empresa tramitará necesariamente todos aquellos supuestos de jubilación parcial y/o anticipada siempre que el/la trabajador/a cumpla los requisitos legalmente establecidos en tales supuestos. Las contrataciones que se realicen para sustituir las jubilaciones parciales o anticipadas se materializarán con carácter indefinido.

Si la legislación en esta materia en vigor a la fecha de firma del convenio se modificase durante la vigencia del mismo, ambas partes se comprometen a adaptar este artículo a la nueva legislación.

CAPÍTULO VIII

Artículo 39. Derechos sindicales.

Cada centro de trabajo al que afecta la presente prórroga del Convenio Colectivo contará con su respectiva representación sindical entre cuyos derechos y funciones son las siguientes:

- a) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y también el resto de los pactos y condiciones recogidas en este convenio, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones sindicales con la siguiente escala, según el número de trabajadores del centro en el que preste servicios, de:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

El crédito horario señalado por cada uno de los representantes de los trabajadores se computará anualmente y podrá ser acumulado a través de todos los representantes de los trabajadores, sin perjuicio del centro de trabajo o comité al que correspondan y previa comunicación a la empresa con antelación suficiente.

- f) Cuantas otras le sean legal o convencionalmente reconocidas.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías fijadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán designar a dos de ellos para que conformen la Comisión Paritaria, con las facultades que al efecto se determinan en el artículo 8 de la presente prórroga del Convenio Colectivo, siendo, además, quienes trasladarán a la empresa las inquietudes, demandas o problemas que pudieran surgir en los centros a los que corresponden.

CAPÍTULO IX

Artículo 40. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

–Faltas leves:

1. El retraso, la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación o en los plazos legalmente establecidos de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en el momento de ser requerido.
3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral.
6. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

–Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Fumar o consumir alcohol u otras sustancias estupefacientes durante la prestación del servicio.
8. La falta del respeto debido a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas o que la inobservancia de esta obligación haya derivado un perjuicio para el residente, en ambos casos, será considerada falta muy grave.
10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca apercibimiento o sanción por ese motivo.

–Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación del usuario o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 20 días durante un periodo de noventa días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
7. Apropiarse o hacer uso de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso físico, psíquico, sexual y/o moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia o actuación no contemplada en los protocolos de actuación de su grupo profesional o cualificación que repercuta en la salud o integridad del usuario o usuaria.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de usuario o usuaria al propio domicilio del

personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios, o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio. Prestar servicios por cuenta propia o de terceros a usuarios de la empresa.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
19. La solicitud de una excedencia voluntaria para prestar servicios en empresa competente o con objeto social similar o análogo.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores.

–Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
 - Despido.

Artículo 41. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, representantes de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO X**Artículo 43. Planes de Igualdad.**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 17.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la empresa, en los centros de trabajo a cuyo ámbito le resulta aplicable la presente prórroga del Convenio Colectivo, formalizará los planes de igualdad correspondientes.

Artículo 44. Licencias no retribuidas.

Las licencias no retribuidas reguladas en el artículo 54 del Convenio Marco Estatal de Servicios a la Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal quedan expresamente limitadas a un periodo máximo de tres meses al año y mínimo de 1 mes.

En cualquier caso, el periodo mínimo señalado anteriormente podrá ser inferior cuando así lo autorice expresamente el Director/a de cada centro, previa solicitud y justificación.

Se podrán disfrutar con el límite personal que se indica a continuación:

–Gerocultores/as: no podrán disfrutarlas más de 4 por planta.

–Resto de categorías: no podrán disfrutarlas simultáneamente más de 25% de cada categoría profesional, siempre que el número resultante sea entero.

Dichas licencias se concederán en orden a la fecha de petición, previo aviso con 20 días de antelación, y no podrán realizarse durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Artículo 45. Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a facilitar ropa adecuada a sus funciones y medios de protección personal a todos los y las trabajadoras.

El trabajador/a estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo las prendas facilitadas por la empresa, así como su cuidado.

La ropa de trabajo será para uso exclusivo en la empresa y deberá devolverse a la vez que se entregue una nueva y/o a la extinción del contrato. La falta de entrega facultará a la empresa a descontar el 50% de su valor de compra, previa justificación de su precio.

Cuando la persona trabajadora, bien por recomendación del servicio de vigilancia de la salud o bien por prescripción médica de un especialista, precise el uso de un equipo de protección de individual diferente al que la empresa facilite, será ésta la encargada de proporcionar los mismos con los requisitos establecidos.

Artículo 46. Solución Extrajudicial de Conflictos

Ambas partes acuerdan someterse a procedimientos extrajudiciales de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje para resolver cuantas discrepancias puedan surgir en las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, asumiendo la intervención de un órgano interprofesional inde-

pendiente que ambas partes acepten y asuman para la resolución de tales divergencias. Al efecto se designa al Tribunal Laboral de Navarra, con sede en Pamplona, calle Nueva 30/32 bajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Inaplicacion de convenio y MSCT

Durante la vigencia de la presente prórroga del Convenio Colectivo la empresa no podrá solicitar inaplicaciones de las condiciones tanto económicas como de otro tipo derivadas del convenio y recogidas en el artículo 82.3 del TRLET.

Así mismo, tampoco hará uso de la facultad de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo recogidas en el artículo 41 del mismo.

En ambos casos será necesario el acuerdo expreso alcanzado en otro sentido con la representación legal de los trabajadores/as.

La citada renuncia implica la imposibilidad de acudir, en su defecto y de acuerdo a la vía de laudo vinculante ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el organismo de solución extrajudicial de conflictos que pudiera resultar competente a estos efectos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa se compromete a no aplicar a título individual o colectivo medidas en materia de movilidad geográfica a cualquiera de sus trabajadores fuera de las residencias objeto de esta prórroga de Convenio Colectivo.

Pamplona, 13 de febrero de 2020

ANEXO I*Tablas salariales correspondientes al año 2019*

	SALARIO BASE MENSUAL	ANUAL	COMPLEMENTO CONVENIO MES	COMPLEMENTO CONVENIO AÑO
Médico	2.563,13	35.883,88	87,75	1.053,00
Psicólogo	1.943,01	27.202,18	66,52	798,24
Coordinador/a de SSGG	1.736,32	24.308,52	59,44	713,33
ATS/DUE	1.653,63	23.150,88	56,61	679,35
Fisioterapeuta	1.653,63	23.150,88	56,61	679,35
Trabajador/a Social	1.653,63	23.150,88	56,61	679,35
Educador/a Social	1.653,63	23.150,88	56,61	679,35
Coordinador/a de DUE	1.653,63	23.150,88	56,61	679,35
Terapeuta Ocupacional	1.653,63	23.150,88	56,61	679,35
Administración RRHH	1.382,87	19.360,15	47,34	568,12
Mantenimiento	1.322,89	18.520,47	45,29	543,48
Jefe/a Cocina	1.322,89	18.520,47	45,29	543,48
Monitor/a de Tiempo Libre	1.322,89	18.520,47	45,29	543,48
Recepción/Administración	1.116,20	15.626,81	38,21	458,56
Gerocultor/a	1.074,86	15.047,99	36,80	441,58
Cocinero/a	1.074,86	15.047,99	36,80	441,58
Coordinador/a de Equipo Gerocultor	1.074,86	15.047,99	36,80	441,58
Ayudante de Cocina	992,18	13.890,50	33,97	407,61
Limpiador/a	992,18	13.890,50	33,97	407,61

Tablas salariales correspondientes al año 2020

	SALARIO BASE MENSUAL	ANUAL	COMPLEMENTO CONVENIO MES	COMPLEMENTO CONVENIO AÑO
Médico	2.640,03	36.960,40	87,75	1.053,00
Psicólogo	2.001,30	28.018,24	66,52	798,24
Coordinador/a de SSGG	1.788,41	25.037,77	59,44	713,33
ATS/DUE	1.703,24	23.845,40	56,61	679,35
Fisioterapeuta	1.703,24	23.845,40	56,61	679,35
Trabajador/a Social	1.703,24	23.845,40	56,61	679,35
Educador/a Social	1.703,24	23.845,40	56,61	679,35
Coordinador/a de DUE	1.703,24	23.845,40	56,61	679,35
Terapeuta Ocupacional	1.703,24	23.845,40	56,61	679,35
Administración RRHH	1.424,35	19.940,95	47,34	568,12
Mantenimiento	1.362,58	19.076,09	45,29	543,48
Jefe/a Cocina	1.362,58	19.076,09	45,29	543,48
Monitor/a de Tiempo Libre	1.362,58	19.076,09	45,29	543,48
Recepción/Administración	1.149,69	16.095,61	38,21	458,56
Gerocultor/a	1.107,10	15.499,43	36,80	441,58
Cocinero/a	1.107,10	15.499,43	36,80	441,58
Coordinador/a de Equipo Gerocultor	1.107,10	15.499,43	36,80	441,58
Ayudante de Cocina	1.021,94	14.307,21	33,97	407,61
Limpiador/a	1.021,94	14.307,21	33,97	407,61

Tablas salariales correspondientes al año 2021

	SALARIO BASE MENSUAL	ANUAL	COMPLEMENTO CONVENIO MES	COMPLEMENTO CONVENIO AÑO
Médico	2.666,43	37.330,00	87,75	1.053,00
Psicólogo	2.021,32	28.298,42	66,52	798,24
Coordinador/a de SSGG	1.806,30	25.288,15	59,44	713,33
ATS/DUE	1.720,28	24.083,86	56,61	679,35
Fisioterapeuta	1.720,28	24.083,86	56,61	679,35
Trabajador/a Social	1.720,28	24.083,86	56,61	679,35
Educador/a Social	1.720,28	24.083,86	56,61	679,35
Coordinador/a de DUE	1.720,28	24.083,86	56,61	679,35
Terapeuta Ocupacional	1.720,28	24.083,86	56,61	679,35
Administración RRHH	1.438,60	20.140,36	47,34	568,12
Mantenimiento	1.376,20	19.266,85	45,29	543,48
Jefe/a Cocina	1.376,20	19.266,85	45,29	543,48
Monitor/a de Tiempo Libre	1.376,20	19.266,85	45,29	543,48
Recepción/Administración	1.161,18	16.256,57	38,21	458,56
Gerocultor/a	1.118,17	15.654,43	36,80	441,58
Cocinero/a	1.118,17	15.654,43	36,80	441,58
Coordinador/a de Equipo Gerocultor	1.118,17	15.654,43	36,80	441,58
Ayudante de Cocina	1.032,16	14.450,28	33,97	407,61
Limpiador/a	1.032,16	14.450,28	33,97	407,61

Tablas pluses 2020 y 2021

CATEGORÍA	DOMINGOS Y FESTIVOS DÍA	ANTIGÜEDAD MES
Médico	15	18,03
Psicólogo	15	18,03
Coordinador/a de SSGG	15	18,03
ATS/DUE	15	18,03
Fisioterapeuta	15	18,03
Trabajador/a Social	15	18,03
Educador/a Social	15	18,03
Coordinador/a de DUE	15	18,03
Terapeuta Ocupacional	15	18,03
Administración RRHH	15	18,03
Mantenimiento	15	18,03
Jefe/a Cocina	15	18,03
Monitor/a de Tiempo Libre	15	18,03
Recepción/Administración	15	18,03
Gerocultor/a	15	18,03
Cocinero/a	15	18,03
Coordinador/a de Equipo Gerocultor	15	18,03
Ayudante de Cocina	15	18,03
Limpiador/a	15	18,03

Tablas salariales farmacia

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES 2019	SALARIO BASE MES 2020	SALARIO BASE MES 2021	COMPLEMENTO CONVENIO
Farmacéutico/a	2.347,17	2.417,58	2.441,76	79,75
Auxiliar Farmacia	1.074,86	1.107,10	1.118,17	36,80