

Residencia de Ancianos Andra Mari Convenio Colectivo 2020-2023

Boletín Oficial de Navarra número 90, de 10 de mayo de 2022

RESIDENCIA DE ANCIANOS ANDRA MARI
CONVENIO COLECTIVO 2020-2023

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo tiene por objeto establecer las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal de la Residencia de tercera edad Andra Mari, situada en Lesaka, sea cual sea su función y categoría. Afectará igualmente al personal que se contrate, en su caso durante la vigencia del mismo, independientemente de cuál sea la forma y duración de la relación laboral pactada.

Convergiendo en la idea que se materializa y adopta fuerza normativa, el presente Convenio Colectivo, tiene la vocación de regular las condiciones laborales mínimas y de la propia actividad desarrollada en la Residencia Andra Mari, las partes firmantes, adoptan el compromiso del mantenimiento del presente marco regulador respecto a superiores que pudiesen interferir negativamente en el mismo. Así como, se respetará como base mínima un posible marco provincial que pudiera surgir para regular las condiciones de Residencias que pudiera mejorar las actuales.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2020. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023. Será registrado y publicado en el Boletín Oficial de Navarra.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, en caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por períodos de un año.

Una vez denunciado el convenio, este mantendrá su ultractividad, es decir, se mantendrá la aplicación de lo acordado hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad. compensación y absorción. Garantías.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el caso de que hubiera subrogaciones, estas se regularán según lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Legislación subsidiaria.

En lo no expresamente previsto en el presente Convenio, y salvo lo dispuesto en el artículo anterior, se atenderá a la normativa contenida en el Estatuto de Trabajadores y demás legislación laboral, de carácter general vigentes.

No obstante, en el caso de que, durante la vigencia de este convenio de empresa, se firmara un convenio sectorial de residencias de carácter provincial o autonómico, será de aplicación las mejoras que se recogieran en el mismo, así como todos aquellos aspectos que no tuvieran regulación en este convenio de empresa.

CAPITULO II

Clasificación del personal

Artículo 5. Clasificación profesional.

El personal adscrito a este convenio se clasifica de la siguiente manera:

- 1.–Directora (Nivel 1)
- 2.–Enfermera (Nivel 1)
- 3.–Terapeuta ocupacional (Nivel 1)
- 4.–Fisioterapeuta (Nivel 1)
- 5.–Monitora de tiempo libre (Nivel 1)
- 6.–Gerocultora (Nivel 2)
- 7.–Cocinera (Nivel 2)
- 8.–Servicios Múltiples (Nivel 3)

Artículo 6. Definición, funciones y requisitos de las distintas categorías.

Las funciones de cada trabajador/a serán las propias del puesto objeto del contrato de cada trabajador/a, las cuales se especifican en el Reglamento de Regimen Interno de la Residencia Andra Mari.

En el caso de existir discrepancias por las funciones asignadas a cada profesional, se elevará consulta a la Comisión Paritaria del convenio una vez oídas las partes implicadas.

Artículo 7. Categorías funcionales.

Se entiende por categorías funcionales, aquellas que, independientemente del grupo profesional, se desempeñan temporalmente por designación de la empresa. Durante este tiempo dará derecho percibir el complemento correspondiente.

Artículo 8. Movilidad funcional y movilidad geográfica.

Trabajos de superior categoría. Cuando por necesidades de la empresa una trabajador/a realice trabajos que correspondan a una categoría profesional superior a la que ha sido contratado, percibirá la retribución y derechos de dicha categoría, mientras subsista tal situación.

Si permaneciera en tal situación durante más de 6 meses, pasaría automáticamente a pertenecer definitivamente a dicha categoría a todos los efectos.

Se excluye de esta situación cuando los trabajos de superior categoría se realicen temporalmente y con duración superior a 6 meses, con motivo de sustituciones de trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo.

Trabajo de inferior categoría. Si por necesidad imperiosa de la empresa, algún trabajador/a tiene que realizar trabajos de inferior categoría, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la categoría, retribución y demás derechos correspondientes a su categoría.

CAPÍTULO III

Ingreso y cese en el trabajo

Artículo 9. Ingreso del personal.

Vacantes, nuevos puestos y contratos de larga duración:

La facultad de contratación es de carácter autónomo y decisorio por parte del Patronato (a Dirección de la Empresa). El Patronato (La Dirección), cuando necesite cubrir un puesto de carácter definitivo (vacante o de nueva creación), establecerá en su caso los perfiles idóneos para dichos puestos y las condiciones que se exigirán a los aspirantes de los cuales dará conocimiento a los representantes de los/las trabajadores/trabajadoras. A tal efecto habrá una convocatoria para el acceso a dichos puestos. En cuanto al conocimiento del euskera, se cumplirá lo especificado en la plantilla orgánica de Lesaka y en el informe de la Mancomunidad de Euskara de Bortziriak. Se computarán como mérito el tiempo de servicios prestados en la Empresa y los servicios prestados en puestos de trabajo de idénticas características.

En igualdad de condiciones se optará por el personal que tenga que desempeñar trabajos de carácter eventual o interino en la Empresa.

La RLT se incorporará a la mesa de contratación que se establezca para este tipo de actuaciones.

Sustituciones:

La gestión de la lista de sustitución será competencia del Patronato. El funcionamiento de la misma se regirá por los criterios establecidos por el mismo, los cuales serán revisables en caso de que el funcionamiento no resulte adecuado.

Duración del contrato de sustituciones:

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al/la trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los/las trabajadores/as adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses, dentro de un período de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3.–Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Artículo 10. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba de 45 días. En el caso de contratos cuya duración sea inferior a 6 meses, el período de prueba será de un mes.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver la relación laboral sin derecho a indemnización alguna. La situación de Incapacidad Temporal (I.T.) que pudiera afectar al/la trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. Extinción del contrato de trabajo.

11.1. El patronato de la residencia Andra Mari se compromete a mantener los puestos de trabajo de las trabajadoras/es durante la vigencia del presente convenio colectivo.

11.2. El contrato de trabajo se extinguirá por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El/la trabajador/a que se proponga cesar en la empresa por propia voluntad, deberá preavisar con un período mínimo de antelación de quince días naturales a la gerencia, y esta al patronato y presidencia del patronato (para dicha notificación no deberán pasar más de dos días naturales). El incumplimiento de este plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, ésta estará obligada a presentar la liquidación correspondiente antes de la finalización de la relación laboral.

En el caso de finalización de contratos no indefinidos y de más de 1 año de duración la empresa comunicará al/la trabajador/a el cese con un preaviso de 15 días de antelación.

Artículo 12. Prejubilaciones.

Se ofertará a todas las trabajadoras la posibilidad de acogerse al contrato de relevo siempre y cuando cumplan con las condiciones que marca la ley.

Al trabajador/a relevista se le ofrecerá un contrato indefinido y a tiempo completo en caso de acogerse a una reducción del 75% de su jornada.

El tiempo de trabajo efectivo que deba realizar la trabajadora que acceda a esta modalidad de jubilación parcial, será acumulado al inicio del mismo si la trabajadora así lo solicita.

CAPÍTULO IV

*Condiciones laborales***Artículo 13. Jornada de trabajo y flexibilidad.**

La jornada anual de horas de trabajo efectivo será de 1.637 horas anuales.

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

La confección de los turnos de trabajo se ajustará al máximo a la jornada establecida de tal forma que el exceso o defecto del cómputo anual sea mínimo. El exceso o defecto que pudiera producirse se regulará a lo largo del año.

Para los/as trabajadores/as en jornada continua de más de 6 horas se establece un período de descanso de 15 minutos computados como tiempo de trabajo.

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

Día de Libre Disposición:

Los/as trabajadores/as tienen derecho a un día al año de Libre Disposición en 2021, retribuido para atender asuntos propios siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- El personal de trabajo deberán preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la dirección.
- Que no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores/as por sección y /o centro de trabajo.
- Que no coincida con la celebración de fiestas patronales u otras similares de la localidad.

Para 2022 serán dos días y para 2023 serán 4 días, uno por trimestre.

La dirección podrá denegar la solicitud realizada por cuestiones organizativas siempre y cuando no se disponga de cobertura para el turno del permiso solicitado, buscando ambas partes una alternativa al mismo.

Artículo 14. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días consecutivos. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en sábado y domingo (un fin de semana libre al mes), al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Artículo 15. Calendario de trabajo.

Dirección presentará los calendarios anuales a las trabajadoras el 15 de noviembre, con previa consulta 15 días antes a la representante de las trabajadoras. Las trabajadoras dispondrán de un período máximo de 30 días naturales, a contar desde el siguiente a la notificación del Calendario confeccionado por la empresa, para presentar las alegaciones o propuestas de modificación que consideraran convenientes.

Será tarea de la gerencia ajustar al máximo el calendario laboral entregado a cada persona trabajadora según la jornada anual que deba cumplir, tratando de evitar que se generen exceso de jornada.

Una vez solicitadas las vacaciones, se ajustará el exceso o defecto de jornada en calendario de mutuo acuerdo, atendiendo también a las necesidades del servicio.

Los cambios para realizar ajuste de jornada, tanto por exceso como por defecto, tendrán un preaviso de 10 días.

Si las horas dan para ello, el exceso de jornada, se devolverá en jornadas de trabajo completas que se disfrutaran bajo la siguiente fórmula:

1—El personal deberá avisar a la empresa con cinco días de antelación por escrito.

2—No deberán coincidir mas de dos trabajadoras por día en el ejercicio de este derecho.

3—No deberá de coincidir el disfrute de este derecho con las fiestas patronales y otros festejos de la localidad.

4—La Dirección de la empresa deberá responder por escrito antes de 3 días a la fecha de disfrute solicitada. La negativa al disfrute deberá ser motivada.

Los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador/a, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los períodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables. El calendario laboral sera negociado y acordado con la representación legal de los/as trabajadores/as.

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

Artículo 16. Vacaciones.

Todas las trabajadoras, podrán disfrutar de 32 días naturales de vacaciones, los cuales se elegirán de la siguiente manera:

Los días de vacaciones serán elegidos y distribuidos por las trabajadoras de la manera que lo deseen, siempre y cuando no coincidan las solicitudes de más de cuatro trabajadoras para las mismas fechas. En el caso de que una fecha concreta resulte muy demandada (es decir, más de cuatro trabajadoras), se procederá a un sorteo en igualdad de condiciones. Garantizando que la trabajadora que no ha podido disfrutar de la fecha elegida un año, pueda hacerlo el siguiente. Todos los períodos vacacionales serán sustituidos de manera que en todo momento el número de trabajadoras por turno sea el mismo que de normal, salvo en el caso de la gerencia. Las vacaciones tendrán que ser solicitadas antes del mes de abril para poder garantizar una mejor organización del calendario. Las trabajadoras deberán solicitarlas a la gerencia, y la gerente a la presidencia del patronato.

El/La trabajador/a conocerá las fechas del disfrute de vacaciones por lo menos con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El derecho al disfrute o percibo de las vacaciones se computará por años naturales, de tal forma que al finalizar el año natural todos los/as trabajadores/as deberán tener disfrutadas las que les correspondan.

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

En la reincorporación de vacaciones, el/la trabajador/a siempre tendrá el descanso semanal en la parte proporcional que le corresponda.

El período de disfrute de las vacaciones quedará interrumpido con motivo de sus coincidencia con el permiso por maternidad o incapacidad temporal.

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

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

La elección de los días de vacaciones de aquellas trabajadoras que quisieran disfrutarlos en las fechas festivas de navidad (1, 5 y 6 de Enero y 24, 25 y 31 de Diciembre) se llevará a cabo por orden de antigüedad de entrada a la Residencia y de forma rotativa, de modo que los primeros electores de cada año o período serán los últimos en el siguiente. Y así sucesivamente, alternando turno y año.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Todos los/as trabajadores/as vinculados por este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos. A los efectos de todo lo aplicable en este artículo se considerará desplazamiento toda distancia superior a 100 km desde la localidad de Lesaka.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pareja de hecho o situación asimilable a pareja de hecho, que previamente conste en la empresa. A estos efectos el/la trabajador/a deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante certificación de empadronamiento en la misma vivienda e inscripción en el Registro de parejas de hecho. Este permiso podrá ser disfrutado siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

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

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

–En el supuesto de que la pareja contraiga matrimonio o se inscriban en el Registro de parejas de hecho posteriormente, no tendrá derecho a un nuevo permiso por este motivo.

2. Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 6 días.

El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y en estos supuestos se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización o reposo domiciliario, a elección del/a trabajador/a. Este permiso podrá ser disfrutado en los dos días siguientes al fallecimiento o notificación de enfermedad grave.

3. Cuatro días en los casos de enfermedad grave (hospitalización o reposo domiciliario justificado) o fallecimiento de familiares de primer grado.

Cuando con tal motivo el/la trabajadora necesite hacer algún desplazamiento, el plazo será de seis días.

4. Se concederá un permiso retribuido de dos días en casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos/as y del/de la padre/madre. A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, el/la paciente retorna a su domicilio el mismo día de la intervención. Este permiso se concederá en el caso de que el personal deba acompañar al familiar, debiendo entregar un justificante de ello. Servicio concedido con preaviso.

5. Dos días en los casos de nacimiento de hijo/a hasta parientes de segundo grado. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días, teniendo en cuenta que dos, de los tres días del permiso, serán laborables.

6. Un día por traslado de domicilio habitual de las trabajadoras/es.

7. Los/Las trabajadores/as podrán hacer uso de sus vacaciones anuales para acumular hasta un máximo de tres días a cualquiera de los permisos retribuidos señalados en el presente artículo.

8. Podrán concederse licencias retribuidas para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Para ello, deberán presentar una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes. Asimismo, cuando la empresa convenga con sus trabajadores la realización de curso de reciclaje profesional. Acreditación de competencias profesionales: La Residencia se comprometerá a informar de las convocatorias para realizar las acreditaciones de competencias. Se facilitará la asistencia a estos cursos. Estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.

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

10. Se consideran licencias no retribuidas:

Por exámenes, el tiempo indispensable para su realización en aquellos supuestos no contemplados en los permisos retribuidos.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, cuando no sea posible acudir a estas consultas fuera del horario de trabajo, siendo indispensable presentar en la empresa el justificante emitido por el facultativo. En aquellos supuestos no contemplados en los permisos retribuidos.

Asimismo los/as trabajadores/as podrán hacer uso, de las horas necesarias indispensables anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuge, hijos/as. En estos casos, el trabajador procurará la no coincidencia de las consultas médicas con el horario de trabajo en la medida de lo posible.

Artículo 18. Maternidad, paternidad, adopción y lactancia.

Se podrá disfrutar del tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo e igualmente para prácticas de fecundación in vitro e interrupciones del embarazo. Hacerlo extensible al cónyuge o pareja. (Art. 37.3.f ET) . Se deberá presentar justificante de la asistencia.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen (Art. 37.4 ET)

Permiso por maternidad: En caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, 2 más por cada hijo adicional en partos múltiples, que deberá disfrutarse de manera ininterrumpida. El período de permiso se iniciará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha de parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros o que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. (Art. 37.4 bis ET). Se deberá certificar que se trata de un caso de parto prematuro mediante justificación médica.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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. Se deberá certificar mediante justificación médica.

Esta ampliación corresponde únicamente a los casos en los que el neonato sea hospitalizado dentro de los 30 días naturales siguientes al parto.

Adopción o acogimiento: En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. (Art. 48.4 y 5 ET)

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas más. En caso de que ambos trabajen, este período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva o simultánea y siempre de forma ininterrumpida.

Paternidad:

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Esta licencia podrá disfrutarse a continuación del permiso por nacimiento o adopción de hijo previsto en el artículo 19 del presente convenio, a lo largo de la duración del permiso por maternidad o al finalizar éste.

Permiso por parto prematuro: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Permiso por lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, siempre que ambos trabajen, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Ambos, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas a la finalización del permiso de maternidad o paternidad.

Este derecho podrá sustituirse acumulándolo en los días que a cada caso corresponda. La opción por este permiso deberá preavisarse por escrito a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

Si la trabajadora tuviera pendiente de disfrutar días de vacaciones del año anterior, las disfrutará inmediatamente a la finalización de la baja maternal.

Riesgo durante el embarazo o lactancia natural. La situación de riesgo durante el embarazo o para la lactancia natural, es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto debido a la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo a su situación o a cambiarlo por otro compatible con su estado y que da lugar a una prestación económica a la que tienen derecho las trabajadoras durante dicho período de suspensión.

La solicitud de la prestación se tramitará por la trabajadora ante la Mutua a la que esté asociada la empresa y será la Mutua quien resolverá la concesión y asumirá el pago de la prestación y así lo notificarán a la afectada. (Con la normativa actualmente vigente la prestación por riesgo durante el embarazo es el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales).

Artículo 19. Excedencias y reducciones de jornada.

Excedencia voluntaria. Todo trabajador/a con al menos un año de antigüedad podrá disfrutar de un período de excedencia voluntaria de un mínimo de 3 meses y un máximo de 5 años.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita en el plazo de cinco días hábiles (ni sábados, ni domingos, ni festivos).

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

La solicitud de excedencia, así como la de reincorporación posterior deberán realizarse por escrito con al menos con 1 mes de antelación. Como consecuencia, el no preaviso en este plazo conllevaría la renuncia voluntaria del trabajador/a al puesto.

Desde la empresa se valorarán solicitudes individuales que no se acojan a estas condiciones para poder atender situaciones excepcionales.

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

Excedencia forzosa. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical del ámbito superior.

Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, con derecho a reserva de puesto de trabajo, 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

Excedencia por cuidado de familiares Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante los 12 primeros meses (ampliables hasta 18 en el caso de familia numerosa), 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. Deberá certificarse mediante justificación médica.

Este período de excedencia podrá fraccionarse en períodos menores, para un mismo sujeto causante, hasta completar el período máximo de derecho. 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.

Las excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Asimismo el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Reducción de jornada por cuidado de hijo y familiar. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o 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, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad. Deberá certificarse mediante justificante médico.

Cuidado de personas menores afectadas por cáncer u otra enfermedad grave. Uno de los progenitores, adoptantes o acogedores, tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo (mínima del 50%) y en proporción a dicha reducción salarial, para el cuidado de una persona menor a su cargo, que requiere ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado de la enfermedad o por recaída (aunque no necesite hospitalización) por estar afectado de cáncer o cualquier enfermedad grave de las 108 enfermedades determinadas en el anexo del real decreto 1148/2011. Este caso se regulará por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Deberá certificarse mediante justificante médico.

Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo en los casos de violencia de género. El personal 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 disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen.

Al personal víctima de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Artículo 20. Retribuciones.

El incremento salarial pactado en este convenio para cada uno de los 4 años de vigencia es el siguiente:

2020: 1%

2021: 1% con carácter retroactivo desde 1 de enero.

2022: IPC Navarra garantizando un 1,5%.

2023: IPC Navarra garantizando un 2%.

Las retribuciones básicas de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se distribuyen en:

Salario base:

El módulo de pago para todo el personal será de 30 días. Su cuantía se establece a continuación, según los niveles de clasificación para la jornada completa.

SALARIO BASE	2020	2021
1. Directora (Nivel 1)	1320,6€	1.333,8€
2. Enfermera (Nivel 1)	1320,6€	1.333,8€
3. Terapeuta ocupacional (nivel 1)	1320,6€	1.333,8€
4. Fisioterapeuta (Nivel 1)	1320,6€	1.333,8€
5. Monitora de tiempo libre (Nivel 1)	1017,34€	1.027,5€
6. Gerocultora (Nivel 2)	1017,34€	1.027,5€
7. Cocinera (Nivel 2)	1017,34€	1.027,5€
8. Servicios múltiples (Nivel 3)	981,59€	991,4€

El personal contratado con la categoría de servicios múltiples que desarrolle su trabajo como gerocultor/a pasará al nivel 2 a partir de 1 de enero de 2023 siempre y cuando tenga titulación oficial de auxiliar sociosanitario, auxiliar de enfermería, técnico profesional para atención a personas dependientes o similar.

Plus de convenio:

PLUS CONVENIO x 14 pagas	2020	2021
NIVEL 1	222,44€	224,7€
NIVEL 2	177,5€	179,3€
NIVEL 3	172,11€	173,8€

Plus salarial:

PLUS SALARIAL x 12 pagas	2020	2021
Todas las categorías	107,72€	108,8€

Plus puesto gerencia:

PLUS DIRECCION x 14 pagas	2020	2021
Dirección /gerencia	298,8€	301,8€

Plus por día festivo:

Se considera a la retribución para el personal que realice su trabajo en día festivo. A estos efectos, se considerará trabajo en días festivos exclusivamente el realizado en domingo o en un día declarado festivo en el calendario laboral de la Residencia.

Plus festivo especial: El 7 de julio, fiesta de la localidad, se abonará 50 € por el día trabajado.

Plus nocturnidad:

Se considera a la retribución específica del trabajo efectivamente realizado en horario nocturno (de 22:00 a 08:00 horas).

OTROS COMPLEMENTOS	2020	2021
FESTIVO - PRECIO HORA	3,12 euros	3,15 euros
FESTIVO ESPECIAL - PRECIO JORNADA COMPLETA	50 euros	50,50 euros
NOCTURNO - PRECIO HORA	1,82 euros	1,84 euros

Antigüedad:

Se considera al complemento salarial de carácter persona que premia la vinculación temporal con la Residencia. Se aplicarán los porcentajes señalados a continuación sobre los Salarios Base.

El 8% del Salario Base al cumplir seis años efectivos de servicio en la empresa.

El 16% del Salario Base al cumplir nueve años efectivos de servicio en la empresa.

El 18% del Salario Base al cumplir 15 años efectivos de servicio en la empresa.

El 20% del Salario Base al cumplir 21 años efectivos de servicio en la empresa.

Se considerará el inicio del devengo del tercer tramo en enero de 2022 y del cuarto tramo en enero de 2023.

Este punto de tratará en comisión paritaria para valorar propuesta de mejora en función del acuerdo marco de concertación de plazas del Gobierno de Navarra.

Percepción por incapacidad temporal:

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad profesional y accidente de trabajo las trabajadoras del Patronato, percibirán el 100% del salario desde el 1º día.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, las trabajadoras del Patronato, percibirán el 70% del salario desde el 1º día hasta 20º día y del 21º en adelante el 100% del salario para el año 2021

Para 2022 será un 80% desde el primer día de la baja hasta el 20º día y del 21º en adelante el 100% del salario para el año 2021.

Para 2023 será un 90% desde el primer día de la baja hasta el 20º día y del 21º en adelante el 100% del salario para el año 2021.

Para 2024 será un 100% desde el primer día de la baja.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

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

Las gratificaciones extraordinarias deberán abonarse conjuntamente con el salario mensual de junio y noviembre, o en su defecto con anterioridad al 5 de julio y 5 de diciembre.

El personal que ingrese en el centro en cualquier momento del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las horas extras se entenderán como inevitables a realizar por circunstancias sobrevenidas en la Residencia. Se consideran de carácter voluntario.

En ningún caso los trabajadores podrán realizar más de 50 horas extraordinarias al año.

La compensación en tiempo libre de las horas extraordinarias será de 1 hora y 30 minutos por horas trabajada en día laborable. La compensación en tiempo libre de las horas extraordinarias será de 2 horas por hora trabajada durante un día festivo.

Las horas extras se contabilizaran a partir de una hora y deberán ser justificadas por circunstancias sobrevenidas en la residencia.

Artículo 23. Incremento salarial anual.

Será según lo acordado en artículo 20.

CAPITULO VI

*Beneficios sociales***Artículo 24. Formación.**

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en un centro homologado tendrá derecho:

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

–A la elección de turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, o de horario en otro caso entre los trabajadores de su misma categoría o grupo profesional. Asimismo, cuando la empresa, convenga con sus trabajadores la realización de cursos de reciclaje profesional, estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.

Artículo 25. Seguro de responsabilidad civil.

La empresa mantiene el Seguro de Responsabilidad civil.

Artículo 26. Seguro de accidentes colectivos.

La empresa deberá mantener un seguro de accidentes colectivos en términos iguales o similares a los existentes a la firma de este convenio.

Artículo 27. Salud laboral.

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

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

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

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

Riesgos psicosociales y agresiones externas:

Las partes se comprometen a desarrollar protocolos de actuación ante riesgos psicosociales y agresiones externas.

En cuanto a las Mutuas:

La empresa mantendrá con la Mutua la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales (enfermedad laboral y accidente de trabajo) y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias. Las bajas por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) se gestionarán a través de la Seguridad Social. Los contratos con la mutua y la elección de la misma, será siempre objeto de consulta a la representación legal de las trabajadoras quienes podrán elegir la Mutua avisando con la suficiente antelación previa

(30 días) a la finalización del contrato en vigor, para lo cual, la empresa deberá notificar asimismo con la suficiente antelación (al menos, 2 meses antes) a la representación legal de las trabajadoras la fecha de finalización del contrato.

Artículo 28. Comité de seguridad y salud.

Este Comité tendrá la composición, competencias y facultades que, con carácter general, se describen para este órgano en el artículo 38 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Comité de seguridad y salud se compondrá de forma paritaria, es decir será el mismo número de participantes por parte del personal trabajador así como de los miembros del patronato. Podrán asistir a las reuniones el personal técnico de prevención, tendrá voz en las reuniones pero no tendrá derecho a voto.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Las empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes (dos), así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados o en caso contrario a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de trabajo el calzado.

En el caso de no proporcionar ropa de trabajo, abonarán a sus trabajadores la cantidad de 102,71 euros anuales, durante el mes de septiembre.

Los trabajadores deberán hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal.

Artículo 30. Derecho de reunión.

1. El personal de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea en el centro. Las Asambleas serán convocadas y presididas por las personas delegadas de personal, Comité de Empresa o trabajadores, comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas. Una vez cada 30 días y durante treinta minutos podrán realizarse reuniones de la plantilla dentro del turno de trabajo con la presencia de la delegada de personal, siendo así retribuidas y comunicadas por escrito con 48 horas de antelación a la gerencia.

2. Así mismo, los miembros de una Sección Sindical y la delegada de personal tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, fuera de las horas de trabajo en el centro, al margen de las horas de asamblea recogidas en el párrafo anterior. Las trabajadoras que se encuentren prestando sus servicios podrán acudir a las mismas, siempre y cuando no se obstaculice el buen funcionamiento de la residencia. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las personas Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 31. Derechos sindicales.

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

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

por las disposiciones legales vigentes. Las empresas facilitarán la celebración de elecciones sindicales en sus centros de trabajo, facilitando este fin la difusión de propaganda sindical y los contactos necesarios de los asesores sindicales con los trabajadores, siempre que no se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 32. Acoso sexual.

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

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

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

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

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

Artículo 33. Acoso psicológico.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.–Comisión paritaria.

Las partes negociadoras constituyen e integran la comisión paritaria a la que se le atribuyen las funciones de seguimiento, interpretación y aplicación del convenio, así como aquellas que se le atribuyan legalmente.

Tanto la representación sindical como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por asesores con voz, pero sin voto.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de 10 días laborables desde la petición formal de reunión.

La comisión paritaria, estará integrada por la parte social de la empresa y la parte empresarial. Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación. Es decir el 51% de los votos de la parte social y el 51% de los votos de la parte empresarial.

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

–Interpretación del presente Convenio.

–Seguimiento de su aplicación.

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

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes y sus dictámenes se unirán al Convenio como Anexo.

La Comisión paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que le sean sometidas en el plazo máximo de 15 días transcurridos los cuales sin pronunciamiento se entenderá por cumplido el trámite.

La Comisión paritaria, para resolver sus discrepancias, podrá acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, excluyendo en todo caso y con carácter general el arbitraje con carácter obligatorio.

Segunda.–Inaplicación – Descuelgue - De las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La modificación o inaplicación del convenio exige el acuerdo con la representación sindical. Por lo tanto, si la empresa quisiera poder acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3ET, deberá en primera instancia iniciar un período de consultas para tratar de llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores.

En el período de consultas la empresa deberá justificar que las causas alegadas son ciertas y que las medidas propuestas son proporcionales y que contribuyen a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo. El empresario deberá aportar la siguiente documentación:

1.–Cuando se aleguen causas económicas: A.- Memoria explicativa que acredite una situación económica negativa. B.- Las cuentas anuales de la empresa, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías. Las cuentas anuales deberán estar integradas como mínimo, por el estado del remanente de tesorería, el estado de resultado presupuestario y la cuenta de resultados corrientes del ejercicio. C.- Cuando la situación económica negativa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar la documentación fiscal o contable acreditativa de dicha disminución, durante al menos los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de comunicación del inicio del procedimiento, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

2.–Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas.

3.–Cuando la causa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. En caso de imposibilidad de llegar a un acuerdo se someterán al dictamen de la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de siete días para pronunciarse, y en caso de no haberse alcanzado un acuerdo, a los procedimientos propios del Tribunal Laboral de Navarra en los términos que se establecen en los párrafos siguientes.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Asimismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.