

Convenio Colectivo de la empresa Residencia de Ancianos Virgen de Jerusalén, de Artajona

Boletín Oficial de Navarra número 62, de 28 de marzo de 2023

CONVENIO COLECTIVO DE LA RESIDENCIA DE ANCIANOS VIRGEN DE JERUSALEN DE ARTAJONA 2022-2025

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo, se concierta entre la representación legal de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Pretende regular las condiciones laborales de los y las trabajadoras de la Residencia de Ancianos Virgen de Jerusalén de Artajona, único centro de trabajo, sito en Artajona. Perteneciente al sector de residencias geriátricas privadas.

Vincula a la empresa Residencia de ancianos Virgen de Jerusalén, y a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios para la misma.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedara vigente el contenido normativo del mismo. Con la firma del presente convenio colectivo la empresa manifiesta su compromiso de no presentar un descuelgue de este convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

2. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente.

Artículo 4. Garantía ad personam-condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas en cuestiones tanto de remuneración como de jornada máxima anual, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente pacto se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 5. Calendario.

En el mes noviembre de cada año, se elaborará por la empresa una propuesta de calendario laboral con turnos y horarios para el siguiente año, tras la publicación de dicho borrador las trabajadoras/es, podrán compensar los festivos por descanso, en los términos del artículo 10. Tras la citada elección de fechas, la propuesta de calendario previa negociación y acuerdo del contenido de la misma con

la representación legal de los trabajadores, será expuesto en el tablón de para su conocimiento y posterior aprobación, si procede, por parte la plantilla de la residencia.

El calendario que resultara aprobado, será revisable trimestralmente, pudiendo ser modificado si mediara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

Artículo 6. Jornada y horario de trabajo.

1.–Se acuerda una reducción de jornada de 14,40 horas durante la vigencia del convenio de tal modo que la jornada máxima anual efectiva de trabajo quedara del siguiente modo:

- 2022: 1.630 horas.
- 2023: 1.622,8 horas.
- 2024: 1.622,8 horas.
- 2025: 1.615,6 horas.

–La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

En el solapamiento de los turnos de trabajo los trabajadores estarán obligados a comunicarse el parte diario de trabajo con todas las incidencias.

El horario del resto del personal será el que a la entrada en vigor del presente pacto tuvieran pactado con la empresa.

Los horarios podrán ser modificados por la dirección en función de los criterios organizativos que se determinen, y previa consulta a la representante de las trabajadoras.

2. El personal de cocina, siempre que a título individual cada trabajador/a así lo desee, tendrá derecho a trabajar los sábados, domingo y festivos salvo el 24 de diciembre y el 31 de diciembre (noche buena y noche vieja respectivamente) en la modalidad de horario de “jornada continua”, comenzando su jornada a las 7:00 horas y finalizando ésta a las 15:00 horas.

La dirección podrá modificar el horario en funciones de criterios organizativos y previa consulta a la representante de la plantilla.

Artículo 7. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción.

Obligatoriamente dicho descanso deberá coincidir con el fin de semana completo (sábado y domingo completos), al menos en uno de cada tres fines de semana. En todo caso, anualmente se elaborarán calendarios de rotación que intentarán optimizar el mayor número de fines de semana de libranza completa al año.

Para aquellas trabajadoras que por derechos adquiridos tuvieran libranza de fin de semana completo el 50% de los mismos (jornadas completas del 100%), se les mantendrá la situación anterior no generándose este derecho a las personas que pasen de jornada parcial a completa.

Esta situación se mantendrá para los 7 puestos de mañana-tarde-noche existentes en la actualidad y para las dos personas de noche fija, de manera que si uno de estos puestos queda vacante definitivamente, la persona que opte al mismo, disfrutará del mismo sistema de libranza en fin de semana (50%). No se generará ningún puesto adicional en estas mismas condiciones.

Artículo 8. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional. El período de disfrute se fijará en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) Se establecerán un turno de 15 días de vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

b) El régimen de turnos de vacaciones de verano se hará por rigurosa rotación del personal entre los distintos meses, siguiendo el rotatorio ya en vigor en la empresa. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

c) El resto de los días de vacaciones se disfrutarán en el resto del año en otro periodo de 15 días a elección de las trabajadoras, garantizando siempre la cobertura del servicio. El periodo de vacaciones elegido deberá ser comunicado a la empresa, por parte de la representación legal de los trabajadores, 15 días después de que sea publicado el calendario laboral anual provisional en el tablón de anuncios. El personal al que le coincidan las vacaciones de verano, por rotación de turnos, en la primera quincena de junio o en la segunda de septiembre tendrá preferencia en la elección de este turno de vacaciones.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

d) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

e) Cualquier cambio de turno de vacaciones, por acuerdo entre los trabajadores, se comunicará, previamente por escrito a la empresa antes del 30 de abril.

El sistema de rotatorio de vacaciones podrá ser modificado de común acuerdo entre la representación legal de las trabajadoras y la empresa en los supuestos de observar problemas en su funcionamiento.

Artículo 9. Retribuciones.

9.1. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en las tablas salariales anexas. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

b) Plus de antigüedad: Generación de un trienio por cada tres años de servicio prestados en la empresa.

c) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica.

d) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo tendrán una retribución especial compensatoria.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo.

e) Complemento personal de garantía, no compensable ni absorbible ni revalorizable. Se acuerda la desaparición del mismo para que pase a formar parte del salario base íntegramente para todas las trabajadoras que presten su actividad en la residencia virgen de Jerusalén de Artajona.

En el caso de personal de enfermería y dirección, pasará a formar parte del salario base la parte correspondiente (misma cantidad que personal cuidador) de sus respectivos pluses actuales.

f) Plus de Asistencia. Complemento específico por asistencia al puesto de trabajo.

Este plus se cobrará en proporción al porcentaje de jornada por el que se esté contratada.

Se cobrará con independencia de la modalidad contractual por la que fueron o sean contratadas las personas de la plantilla.

9.2. Gratificaciones extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, y complementos generales cuyo abono será el día 15 de junio y la segunda cuyo abono será el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores.

9.3. Incremento retribuciones:

Se acuerda un aumento salarial del siguiente modo:

- 2022: incremento 3% sobre salario base.
- 2023: incremento 3% sobre salario base. 1% adicional si a fecha 31/12/2022, hay al menos 30 personas en plaza concertada.
- 2024: incremento 2% sobre salario base. 1% adicional si a fecha 31/12/2023, hay al menos 30 personas en plaza concertada.
- 2025: incremento 2% sobre salario base. 1% adicional si a fecha 31/12/2024, hay al menos 30 personas en plaza concertada.

Artículo 10. Compensación por el trabajo en días Festivos.

Los días festivos que fijen las distintas Administraciones públicas para cada año natural, siempre que el personal los trabaje, será compensado al trabajador, debiendo elegir en el mes de noviembre de cada año, la distribución de compensación por la que opta para regularizar el trabajo en festivos.

Se disfrutarán en horas de descanso, en otras fechas a elección del trabajador. El 100% de las horas de descanso tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. (Ejemplo: Si el trabajador/a ha trabajado 100 horas en festivo, podrá descansar las 100 horas, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo). Las fechas de compensación serán elegidas en el mes de noviembre, tras la publicación del calendario laboral provisional, y el disfrute del descanso compensatorio se deberá llevar a cabo dentro del año natural. En el supuesto en que la confección de los cuadrantes

de trabajo de la plantilla no pudiera completarse las jornadas contratadas de los/las trabajadores/as, la empresa podrá fijar un máximo de 4 días compensatorios por festivos por trabajador/a y año.

Asimismo, se deberá garantizar un mínimo de un 50% de plantilla fija cada día de trabajo.

Artículo 11. Situaciones de Incapacidad Temporal.

a) En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por la prestación de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario real (del mes inmediatamente anterior trabajado completamente antes de la IT) durante toda la baja.

b) En los supuestos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, desde el primer día de baja, hasta el 80% de la Base Reguladora.

Este complemento pasará al 85% en el año 2023, siempre y cuando la situación del absentismo se mantenga controlada y en unos parámetros inferiores al 8%.

Artículo 12. Licencias.

1. Licencias retribuidas.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como jornada laboral. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) 2 días naturales en los casos de cirugía ambulatoria sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a

tal efecto, fuera la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

g) El día del hecho causante por matrimonio de padres, hermanos e hijos.

h) Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médicas del trabajador/a.

El disfrute de las licencias contempladas en los apartados c y d, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar la licencia a lo largo de todo el tiempo que dure del ingreso hospitalario y/o reposo domiciliario ya sea en días alternos o en días consecutivos.

2. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas. El disfrute de estos días tendrá un máximo de dos tramos.

10 horas al año para acudir personalmente o acompañamiento al cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida, padres e hijos a consultas médicas de cabecera y especialidades del servicio médico de salud del sistema privado concertado con éste, así como el acompañamiento a Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Los días a efectos de horario, no computarán como jornada por lo que se deberán recuperar. Para su solicitud se deberán preavisar, con al menos 48h.

Artículo 13. Reducción de la jornada por cuidado directo algún menor.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador puede solicitar que este derecho se amplíe hasta los 14 años de edad, y será aceptado siempre y cuando sea posible por razones organizativas.

Artículo 14. Excedencia Voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, con reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

La dirección podrá denegar este derecho por razones organizativas ante las dificultades para cubrir puestos claves, como puedan ser enfermería, cocina, etc. especialmente en periodo estival.

No obstante el ET, en su artículo 46.2 regula el derecho a excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, como derecho mínimo y su disfrute no está condicionado a la inexistencia de problemas organizativos para su concesión, por tanto el disfrute de la excedencia en los términos pactados en este artículo, no conlleva la inaplicación del disfrute no condicionado en el Artículo 46.2 del ET.

Artículo 15. Reducción de jornada voluntaria.

Los/as trabajadores/as de 60 años o más tendrán derecho a reducir voluntariamente la jornada en un porcentaje máximo del 50% de su jornada habitual en días completos previo preaviso de dos meses.

Para la concesión de dicha reducción se deberá preavisar con dos meses de antelación.

La reducción de jornada se debe realizar mediante la modificación del contrato, que solo y únicamente afectara a la jornada y a la retribución correspondiente.

La reducción será concedida siempre y cuando el calendario de la nueva contratación no suponga un perjuicio para la nueva contratación. Si en el mismo periodo coinciden tres trabajadoras/es o más, que soliciten reducción acogiéndose a este art, la tercera y sucesivas se otorgaran en función de la organización del trabajo.

La trabajadora podrá regresar a su jornada previa a la reducción preavisando a la empresa con 2 meses de antelación.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y el calzado y los guantes, homologados, que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Al facilitar la nueva ropa de trabajo, el trabajador devolverá las prendas usadas.

Artículo 17. Grupos profesionales y funciones.

–Grupo profesional 1.

• Limpiadora / Lavandería / Pinche de Cocina / Servicios Generales.

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante o de la dirección. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.
- Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).
- En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

–Grupo profesional 2.

• Área de Cocina.

1. Cocinera:

Contenido funcional:

- a) Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.
- b) Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.
- c) Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.
- d) Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.
- e) Procurar la buena administración de las provisiones a fin de conseguir su mejor rendimiento.
- f) Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.
- g) Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.
- h) Colaborar en la propuesta de menús.
- i) Colaborar en la realización de pedidos a proveedores de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- j) Impedir la entrada a la cocina y la dispensa a toda persona ajena que no tenga autorización.

- k) Dar cuenta de toda incidencia ocurrida en la cocina, vigilando estrictamente los productos alimenticios y controlando las entradas y salidas de los alimentos, su peso y su calidad.
- l) Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su puesto de trabajo.

Posición orgánica: Depende directamente de la Dirección de la Residencia.

• **Cuidadores/as, Gerocultores/as Servicios Múltiples.**

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los usuarios en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los usuarios, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Contenido funcional:

- a) La atención y cuidado del aseo personal, así como la ayuda al residente en sus necesidades fisiológicas y de su aspecto personal, siempre y cuando estos no puedan realizarlos por sí mismos.
- b) Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los usuarios, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los usuarios.
- c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los usuarios.
- d) Realizar los cambios posturales de los encamados, levantando y acostando a los que lo precisen y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
- e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios al personal de enfermería aplicando el protocolo existente. Comunicar a los responsables de enfermería de cuantos signos llamen su atención sobre los residentes y sus síntomas.
- f) Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- g) Acompañar a los usuarios en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
- h) Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los usuarios y su inserción en la vida social.
- i) Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de los usuarios y colaborar a la integración de éstos en la vida del centro.
- j) En todas las relaciones o actividades con los usuarios, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

- k) En ausencia de la ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería y posea la suficiente formación.
- l) Colaborar con los responsables de enfermería en la administración de la medicación y en las curas a los residentes.
- m) Preparar en los traslados a residentes todos sus efectos personales necesarios.
- n) Realizar labores propias del comedor y del oficio.
- ñ) Ejecutar los programas de trabajo que se diseñen de organización del trabajo diario.
- o) Tratar a los Residentes, empleados y en general a toda persona que se encuentre en el Centro con el debido respeto, tacto y consideración.
- p) Comunicar a su responsable la entrada de alimentos fuera del centro.
- q) Deben ir siempre limpios y aseados, así como con el uniforme adecuado.
- r) Prestar la asistencia que necesite el residente en cada momento, dentro de los límites de su competencia profesional.
- s) Cumplir con el debido secreto profesional en cualquiera de sus aplicaciones.
- t) Llevar durante todo el turno el teléfono que se le asigne.
- u) En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

–Grupo profesional 3.

• D.U.E

Contenido funcional:

- a) Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.
- b) Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.
- c) Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.
- d) Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e) Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- f) Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
- g) Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

- h) Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.
- i) Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.
- j) Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.
- k) Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.
- l) Administrar la alimentación que precisen los usuarios asistidos en cualquier momento.
- m) En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

• **Trabajador Social.**

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas usuarias.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural. Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a las personas usuarias enfermas. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

• **Fisioterapeuta.**

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial. Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.

Asesorar a los y las profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

- **Terapia Ocupacional.**

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Artículo 18. Formación.

La dirección podrá planificar acciones formativas para mejorar los conocimientos y destrezas de la plantilla. Esta formación podrá tener una duración de hasta 40 horas anuales, de las cuales 25 horas serán a descontar de la jornada máxima anual y el restante de las horas será por cuenta del trabajador.

Artículo 19. Comisión Paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

2. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio,

con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante el tribunal laboral de Navarra o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

3. La comisión paritaria estará integrada por la delegada o delegado de personal y por la directora o director de la residencia virgen de Jerusalén.

4. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en el tablón de anuncios del centro.

5. Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, acuerdan el expreso sometimiento al tribunal laboral de Navarra.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del centro de trabajo calle Juan Lascarro, 1, Artajona.

7. Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por las partes firmantes del presente acuerdo, esto es la presidente/a del patronato municipal de la Residencia Virgen de Jerusalén de Artajona y la Delegada de Personal de la residencia de ancianos Virgen de Jerusalén de Artajona.

Artículo 20. Jubilación parcial.

Durante la vigencia del presente convenio y en tanto esté en vigor en la legislación general y la Seguridad Social, la empresa facilitará en todo lo posible la jubilación parcial de los trabajadores de la empresa, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo de cinco años a la exigida.

A tal fin se redactará contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador en los términos legalmente establecidos.

Artículo 21. Movilidad funcional y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Durante la vigencia del presente acuerdo la empresa no podrá realizar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, ni modificaciones en las funciones de la plantilla en su totalidad ni a título individual de ninguna persona contratada, salvo las que vengan recogidas en la legislación vigente.

Artículo 22. Flexibilidad horaria.

La empresa no aplicará de forma unilateral ninguna fórmula de flexibilidad horaria prevista en ninguna norma legal de ámbito superior, más allá de las que ya estuvieran en vigor en la empresa a la firma del presente convenio colectivo.

Disposición Adicional Primera.

Las partes firmantes acuerdan que en todo lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en el VII Convenio marco estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal y al resto de normas legales y convencionales de ámbito superior.

Si tras la firma del presente pacto, entrara en vigor un convenio colectivo de ámbito autonómico y del mismo ámbito funcional, que mejorara el presente será de aplicación el citado convenio colectivo de ámbito autonómico en aquellas materias que mejoren el presente convenio.

Disposición Adicional Segunda.–Resolución de conflictos de interpretación: Tribunal laboral de Navarra.

En orden a la resolución de conflictos que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, y sobre las que no se hubiera podido alcanzar acuerdo en el seno de la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, las partes firmantes acuerdan la remisión de estos posibles conflictos al tribunal Laboral de Navarra.

Representante de la Empresa, firma ilegible

Olimpia Recarte

(Presidente del patronato municipal residencia de ancianos Virgen de Jerusalén de Artajona)

Representante de los trabajadores, firma ilegible

Julia Díez Asenjo

(Delegada de Personal de la residencia de ancianos Virgen de Jerusalén de Artajona)

Artajona, 30 de junio de 2022.

ANEXO 1

Sirva este anexo a los efectos de dar solución a varios artículos del propio convenio que suscitan dudas en su implantación.

1.–Plus de asistencia. Interpretación.

Complemento ligado al absentismo de 308 euros, correspondientes a 22 euros por 14 mensualidades.

En junio/julio de cada año se establecerá la cuantía a cobrar, dependiendo del absentismo del año anterior. Esta cuantía se cobrará repartido entre 14 mensualidades.

Para establecer la cuantía de este plus se tendrá en cuenta el absentismo individual derivado de contingencias comunes, únicamente.

No se penalizará a ningún trabajador por absentismo cuando el número de días totales al año de baja, derivada de contingencias comunes, únicamente, sea 15 o inferior a 15 días, Si supera este periodo se le quitaría el plus según lo establecido en tablas de reducción.

Tabla de aplicación del complemento de absentismo	
De 0 días a 15 días	Cobra el 100%
De 16 días a 20 días	Cobra el 75%
De 21 días a 25 días	Cobra el 50%
De 26 días a 30 días	Cobra el 25%
De 30 días en adelante	Cobra el 0%

2.–Complemento personal (desaparece).

Actualmente el plus se cobra en 12 pagas, por lo que se calculará el importe anual actual y se integrará en el salario base sin que suponga un aumento de coste

3.–Disfrute de días festivos.

A diferencia de años anteriores, para este convenio se ha considerado compensar los festivos conjuntamente de manera que la jornada máxima de trabajo efectivo sea de 1630 horas, una vez los festivos han sido compensados.

Este nuevo sistema de cálculo no deberá afectar al sistema de elección del día de compensación existente en la Residencia en la actualidad.

Para ello el calendario laboral se elaborará del siguiente modo en noviembre del año anterior a la entrada en vigor del mismo:

Ejemplo práctico:

Una trabajadora trabaja de jornada efectiva al 100% 1630 horas a repartir en 11 meses, puesto que uno es de vacaciones.

*Para ello se elabora un calendario con 1.778 horas (1630/11*12).*

Para no perder el derecho de elección de compensación de festivos y los 4 días de asuntos propios, la dirección planteará un calendario con un exceso de horas aun mayor, derivado del cómputo de una media de 10 festivos trabajados x 7,33 horas y 4 días de asuntos propios x 7,33 horas.

Así el calendario laboral del año completo que propondrá la dirección será de 1.900 horas aproximadamente, para que cada trabajadora descuente las vacaciones, la compensación de festivos y los 4 días de asuntos personales, alcanzando a final de año la jornada real efectiva de 1.630 horas.

Aquellas personas que prefieran optar por la compensación económica de los festivos podrán hacerlo bajo las siguientes condiciones:

- Percibirán la cuantía económica correspondiente por las horas en jornada festiva trabajada en virtud de la siguiente formula:

$$\text{Valor festivo} = \text{Salario mensual} \times 1,75 / 30$$

Festivos especiales Navidad y Fin de año. Inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero.

$$\text{Valor festivo especial} = \text{Salario mensual} \times 2 / 30$$

- Por ello compensarán en calendario con las horas correspondientes a esos festivos, aumentando de este modo la jornada anual proporcional.

4.–Salario Base.

- Actualización desde enero de 2022

Firman el presente documento a modo de acta de una parte Olimpia Recarte, como representante de la Residencia y de otra Julia Diez Asenjo, como representante de los trabajadores.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2022

2022 Integrando Complemento Personal a Salario Base

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2021	SALARIO BASE ANUAL 2021	SALARIO BASE ANUAL 2022	SALARIO BASE 2022	ANTIGÜEDAD	PLUS DOMINGOS	HORA NOCTURNA	PLUS ASISTENCIA
3	ATS-DUE	1.589,75	22.256,44	22.924,13	1.637,44	23,41	24	2,70	22,66
2	Gerocultor/a Cocinero/a Admisión	1.264,51	17.703,08	18.234,17	1.302,44	23,41	26	2,70	22,66
3	Servicios generales Limpieza Lavandería	1.118,23	15.655,16	16.124,81	1.151,77	23,41	28	2,70	22,66
2	Administrativo/a	1.264,51	17.703,08	18.234,17	1.302,44	23,41	30	2,70	22,66