

## **RESOLUCIÓN, de 15 de abril de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Residencia Mixta Solidaridad de Castejón.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Residencia Mixta Solidaridad de Castejón (Código número 31006542012000), que tuvo entrada en este Registro en fecha 22 de febrero de 2013, y que fue suscrito el día 15 de febrero de 2013, por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, a 15 de abril de 2013.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos. Imelda Lorea Echavarren.

En Castejón a, 15 de febrero de 2013.

De una parte en representación del Patronato de la Residencia Mixta Solidaridad doña: Yolanda Manrique Albo, en calidad de presidenta del Patronato y doña Sandra Ardoiz concejala de Bienestar Social y miembro de dicho Patronato, facultados por dicho órgano.

Y de otra, la delegada de personal de la Residencia Mixta Solidaridad Asunción Chueca Oliver (CCOO),

EXPONEN:

Finalizada la vigencia de dicho convenio, es deseo de las partes dotarse nuevamente del instrumento, que al igual que en el periodo 2008/2009, les sirva para regular las condiciones laborales del personal de la Residencia Mixta Solidaridad así como mejor cumplimiento de los fines encomendados a esta institución.

Ostentando las partes la legitimación que para la negociación colectiva exige el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, ejercitando su autonomía colectiva de conformidad con lo establecido en los artículos 82 y siguientes de dicho cuerpo legal suscriben el presente,

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA RESIDENCIA MIXTA “SOLIDARIDAD DE CASTEJON”

### Artículo 1. Ámbito de aplicación personal y territorial:

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal que preste servicios en virtud de la relación jurídico-laboral para el organismo autonómico “Residencia Mixta Solidaridad”, dependiente del Ayuntamiento de Castejón, incluidos los trabajadores que presten sus servicios en el S.A.D.

### Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Boletín Oficial de Navarra, excepto en lo referente a la jornada de laboral, horario y retribuciones, cuyos efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2010. La vigencia del mismo finalizará el día 31 de diciembre de 2015.

### 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.
3. Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo órgano e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el caso de que por jurisdicción laboral a instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los artículos del presente convenio, quedarán sin efecto dichos artículos, debiendo las partes afectadas constituir negociaciones en el plazo máximo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación del contenido de dichos artículos.

### Artículo 5. Garantía “ad personan”. Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que vengán percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éste de convenio colectivo superior al presente de otro ámbito funcional.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio, se le aplicarán 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 retará a su actual 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.

En lo referido solamente a retribuciones al personal al que se le hubiese aplicado la cláusula de garantía "ad personan" del primer convenio colectivo no le será de aplicación la contemplada en este convenio.

## CAPÍTULO II

### Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Para ello, podrá establecer aquellos sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de trabajo, así como el establecimiento de plantillas, grupos de trabajo y relaciones de personal que permitan un mayor nivel de prestación de los servicios, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, pudiendo ampliar o modificar los puestos de trabajo, realizar los cambios necesarios para conseguir la adecuada ocupación del tiempo de trabajo así como de funciones y de movilidad del personal, y adaptar los nuevos métodos de trabajo que considere necesario, teniendo como principio básico el que toda actividad debe desarrollarse en función de las necesidades de la residencia y de sus residentes.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente a trabajadores individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

### Artículo 7. Calendario laboral.

Las empresas confeccionarán el Calendario laboral con anterioridad al 31 de diciembre de cada año.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que los establecerá previa consulta a la representación laboral de los trabajadores, quienes dispondrán de un periodo de quince 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 consideren convenientes.

Los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los periodos generales o

fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables, bien para el conjunto de la empresa o por departamentos o secciones.

–Horario de trabajo:

Directora:

Mañana: de 8 h a 15 h. Disponibilidad.

Jefa de cocina:

Mañana de 9:30 a 15 h.

Partido: de 9:30 a 15 h y de 19 h a 22 h.

Cocinera:

Tarde: de 19 h a 21:30 h.

Partido: de 10 h a 14:30 h y de 19 h a 21:30 h.

Gerocultor:

Mañana: de 8 h a 15 h.

Tarde: de 15 h a 22 h.

Noche: de 22 h a 8 h.

Trabajadoras familiares:

De 9 h a 13 h.

Artículo 8. Contenido Funcional y posición orgánica.

El personal se clasifica en atención a la función que desempeña y sobre la base de lo que se determine en su contrato de trabajo.

La clasificación profesional consignada en este artículo es meramente enunciativa y no exclusiva y no presupone la obligación de tener provistas todas las categorías profesionales siendo esta clasificación susceptible de ser ampliada con otras nuevas, siempre que la eficacia en los servicios y racionalización de la organización así lo requieran.

–Director/a A.T.S.:

Contenido funcional:

a) El puesto de directora será inherente a su disponibilidad y se compensará con un complemento especificado en el convenio.

b) Organización, Gestión y Representación de la Residencia.

- c) Dirección y responsabilidad de la administración y contabilidad de los servicios existentes en la Residencia.
- d) Ejercer el control del personal adscrito a la Residencia, presencia, rendimientos, planes de vacaciones, permisos, licencias...
- e) Organización, Control, Coordinación y Seguimiento de todos los servicios existentes en la Residencia.
- f) Proporcionar instalación adecuada a los residentes.
- g) Informar a los residentes sobre los servicios, dependencias, normas de convivencia y régimen de vida que habrá de observar en la Residencia.
- h) Contactar y mantener comunicación con los familiares de los residentes para favorecer la relación personal entre residentes y familiares.
- i) Controlar y colaborar en el suministro de comidas, vigilando la alimentación en cuanto a que las dietas en cada caso y que la calidad en la presentación de las comidas sea adecuada.
- j) Desarrollar programas de educación sanitaria con los residentes y el personal en coordinación con la Junta Directa.
- k) Prestar la asistencia que necesite el residente en cada momento dentro de los límites de su competencia profesional.
- l) Cuidado y vigilancia del orden y seguridad del centro, tanto interior como exterior.
- m) Vigilar el control de entradas y salidas de Residentes y personal, realizando los apuntes administrativos necesarios y exigiendo la preceptiva autorización, siendo responsable de cuantas anomalías se produzcan.
- n) Recibir la correspondencia, encargos y comunicaciones telefónicas o escritas, trasladándolas a los interesados con la mayor brevedad.
- o) Custodiar las llaves de todas las dependencias del centro, procurando que todas estén en perfecto orden y uso, atendiendo al servicio de las llaves, tanto de los residentes como las demás dependencias de la residencia y del personal, manteniendo una actitud de vigilancia y servicio.
- p) Llevar el control escrito de los residentes que van a pernoctar fuera de la residencia y del personal con la debida autorización, comer fuera de la residencia etc etc.
- q) Llamar la atención con el debido tacto a los residentes que incumplan las normas de convivencia reglamentadas, interviniendo cuando sea necesario en los altercados que se produzcan, comunicando a la junta directiva las irregularidades observadas.
- r) Adoptar las medidas necesarias para la buena conservación y mantenimiento del centro.
- s) Las que específicamente se le encomiende por la Junta Directiva.

- t) Controlar las puertas de acceso.
- u) Llevar historia personal de cada residente, anotando las variaciones que se produzcan en la salud del mismo.
- v) Tratar a los residentes, empleados/as y en general a toda persona que se encuentre en el Centro con el debido respeto, tacto y consideración.
- w) Cumplimiento del debido secreto profesional en cualquiera de sus aplicaciones.

Posición orgánica: Depende directamente de la Junta Directiva de la residencia.

–Gerocultor/a.

Contenido funcional:

- a) 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.
- b) 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 dependen directamente.
- c) Deberán siempre limpios y aseados, así como con el uniforme adecuado.
- d) 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 las habitaciones ordenadas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería, y repartirla cuando, esté lavada y planchada.
- e) Dar de comer 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.
- f) Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
- g) Comunicar al responsable orgánico las anomalías o incidencias observadas, tanto a residentes como en el desarrollo de su labor, averías, desordenes manifiestos, alimentos en malas condiciones e incluso alimentos que se cocinen fuera del centro.
- h) Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos del botiquín.
- i) Acompañar a los usuarios en las salidas que este deba realizar ya sean citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
- j) 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.

k) Atender siempre 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.

l) En todas las relaciones o actividades con los usuarios, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

m) En ausencia de la A.T.S./DUE podrá realizar 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. 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.

n) Tratar a los residentes, empleados y en general a toda persona que se encuentre en la Residencia con el debido respecto, tacto y consideración.

–Jefe de cocina:

Contenido funcional:

a) Como responsable del departamento realizará de forma cualificada la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, comunicando a la dirección cuantas deficiencias observe, cuidando que el personal a su cargo cumpla con su labor profesional, vigilando la higiene y la uniformidad del mismo.

b) Es el máximo responsable ante Dirección de que se cumplan todas las normas de higiene alimentaria que establezca la empresa en aplicación de la normativa específica.

c) Se ocupará de que el personal a su cargo cumpla con las normas de seguridad en trabajo, proponiendo, si ello fuera necesario, la adopción de medidas para la prevención de riesgos laborales.

d) De forma habitual investigará el desarrollo de nuevos platos, proponiendo su inclusión en la oferta de platos diarios.

e) Supervisará y realizará, cuando sea preciso, la elaboración, condimentación y presentación de los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que sean necesarios.

f) Elaborará aquellos platos que considere requieren un tratamiento especial por sus dificultades.

g) Confeccionará la oferta de platos diarios y de los que requieran menús especiales debido a las características o necesidades concretas de los residentes.

h) Supervisará la ejecución de los banquetes que, por algún motivo, se vayan a dar en la Residencia.

i) Será responsable de que la conservación del género en las cámaras frigoríficas se haga de la forma más adecuada y conveniente.

- j) Será el responsable de las compras de los productos alimenticios y de que el género que entre en la cocina tenga la calidad deseada.
- k) Buscará el rendimiento adecuado y aprovechamiento máximo de los géneros.
- l) Presentará inventario de las existencias y promedios conseguidos.
- m) Control de costes alimenticios, realizando el análisis de coste de los platos, ya sean del día o para banquetes.
- n) Cualificación de las comidas servidas que no se cobran (personal y dirección).
- o) Colaborará y controlar las tareas de limpieza en su área y responsable de que se desarrollen con la calidad debida.
- p) Colaborará en la formación del personal a su cargo, de acuerdo con los planes establecidos por la empresa.
- q) Estará en disposición para hacer frente a situaciones de demanda imprevista o situaciones excepcionales de trabajo.
- r) Aquellas tareas que se le encomiende desde la Dirección del centro para conseguir una buena marcha de la misma.
- s) En ausencia de la cocinera por bajas, permisos o vacaciones asumirá sus funciones.

Posición orgánica: El jefe de cocina depende directamente del Director/a.

–Cocinero/a:

Contenido Funcional:

- a) Elaboración y condimentación de los servicios con sujeción a las instrucciones facilitadas por el jefe de cocina.
- b) Lavado de verduras, pescados, etc, así como el despiece de carnes y pescados, tratando de conseguir el mayor rendimiento.
- c) Mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria, instalaciones fijas, utensilios y accesorios propios del departamento, tales como: placas, hornos, extractores, marmitas sartenes, etc.
- d) Limpieza y distribución del material para los servicios previstos, tanto para la cocina como para el comedor, limpieza de office, instalaciones y equipo auxiliar.
- e) Tendrá especial cuidado en el manejo del material al objeto de evitar roturas, cuidando de retener el menor tiempo posible el material sucio.
- f) Deberán ir siempre limpios y aseados, así como con el uniforme adecuado.



g) En ausencia del jefe de cocina, por bajas, permisos o vacaciones asumirá las funciones del mismo, siendo dotado a tal efecto de la correspondiente retribución. Según tabla anexa.

H) Aquellas tareas que le encomienden la jefa de cocina y la dirección del centro para conseguir una buena marcha de la misma.

Posición orgánica: El puesto de trabajo de cocinero/a depende directamente del jefe de cocina.

–Trabajadoras Familiares:

Contenido funcional:

Limpieza de los domicilios, no incluyendo la realización de grandes limpiezas generales.

a) Hacer la cama, hacer la comida, hacer las compras (artículos básicos para el consumo diario.

b) Lavado de ropa, repasos y arreglos sencillos de la misma.

c) Ayuda en pequeños arreglos de la casa.

–De cuidado y atención personal:

a) Ayuda para incorporarse de la cama y del asiento.

b) Ayuda para vestirse y desvestirse.

c) Ayuda para comer.

d) Ayuda para la realización de la higiene personal.

e) Ayuda para los desplazamientos y salidas cortas, para subir y bajar las escaleras.

f) Control y seguimiento de la administración de la medicación indicada por el médico.

–De carácter complementario:

a) Compañía, diálogo y comunicación con el usuario.

b) Realización de gestiones.

c) Otras específicas que le sean encomendadas por el responsable del servicio.

Posición orgánica: El puesto de Trabajadora Familiar depende directamente de la Trabajadora Social del Servicio de Base del Ayuntamiento de Castejón.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio se establece una jornada anual de:

Para el año 2010 una jornada laboral de 1592 h.

Para el año 2011 una jornada laboral de 1592 h.

Para el año 2012 una jornada laboral de 1592 h.

Para el año 2013 una jornada laboral de 1592 h.

Para el año 2014, 2015 la comisión paritaria se reunirá, para la actualización y negociación de la jornada, antes del 15 diciembre, 2013, 2014.

- a) Esta jornada se realizará en cómputo anual de trabajo efectivo y realmente prestado y se desarrollará de acuerdo con las estructuras de turnos.
- b) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- c) Para los trabajadores en jornada continua de más de 6 horas se establece un periodo de descanso de 15 minutos computados como tiempo de trabajo.
- d) 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.

Artículo 10. Descanso semanal.

Todos los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal.

Artículo 11. Días festivos no recuperables.

Los trabajadores que presten sus servicios por sistema de turnos en jornada completa, percibirán mensualmente un plus, según tabla anexa por Domingos y Festivos establecidos por las distintas Administraciones Públicas, efectivamente trabajados a jornada completa.

Artículo 12. Vacaciones.

- a) Las vacaciones del personal serán de 31 días naturales anuales cuya distribución y disfrute será de acuerdo con los pactos existentes.
- b) En los supuestos de baja maternal o permiso retribuido por matrimonio podrán acumular sus vacaciones con el disfrute del permiso por matrimonio o baja maternal.
- c) En el supuesto de que un trabajador esté hospitalizado por accidente laboral en las fechas que tuviese asignadas o programadas las vacaciones, éstas se aplazaran al alta médica disfrutándose en las fechas que acuerde con la dirección en función de las necesidades de la residencia.
- d) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con la incapacidad temporal por contingencias distintas señaladas en el párrafo anterior imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad (artículo 38 E.T. modificado sentencia Tribunal Superior de Justicia Europeo).

e) La junta del Patronato de la Residencia Mixta Solidaridad mediante acuerdo del 22 de octubre del 2012 se acordó que aquellos trabajadores que tengan derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad a una baja prolongada o una sanción, las deberán de disfrutar al día siguiente siempre y cuando las necesidades del servicio lo permita.

f) Se contratará a dos trabajadores para dar vacaciones a la plantilla durante los meses: Desde la 2.<sup>a</sup> quincena de junio hasta la 1.<sup>a</sup> quincena de septiembre, ambas incluidas.

g) Tanto la jefa de cocina, como la cocinera se cubrirán las vacaciones.

#### Artículo 13. Permisos y licencias retribuidas.

a) Los trabajadores, previo aviso con la mayor antelación, autorización y posterior justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración dentro del hecho causante durante los 10 primeros días por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica:

1. 18 días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días naturales en caso de enfermedad grave, accidente grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.<sup>o</sup> grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse el plazo será de 4 días naturales. Se entiende por desplazamiento una distancia superior a 75 Km. al lugar de trabajo habitual.

3. Cuatro días naturales en caso de, enfermedad, accidente grave o fallecimiento del cónyuge, conviviente o hijos.(conforme a la ley legal de parejas de hecho). Y de familiares de 1.<sup>o</sup> grado por afinidad o consanguinidad cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse el plazo será de cinco días naturales (75 Km.)

4. Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse será de cuatro días (75 Km.)

5. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación.

7. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Cuatro días de asuntos propios que deberán solicitarse con 48 de antelación a la dirección del centro, pudiendo denegarse por necesidades del servicio. Como máximo podrán disfrutarse por un 10% de la plantilla al mismo tiempo. Además, no podrá solicitarse días de asuntos propios los días de fiestas patronales (verano y de invierno) ni en las fiestas de Navidad.

9. Todos los permisos se concederán por días naturales. Si durante la vigencia del permiso desapareciese la causa que lo ha generado, el permiso dará por finalizado.

10. La simulación de los permisos de los supuestos que den lugar al derecho a licencias o permisos tendrán la consideración de falta muy grave.

11. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconoce los mismos derechos a las parejas de hecho que a los cónyuges. A estos efectos el trabajador deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante la certificación de empadronamiento en la misma vivienda.

12. 20 h anuales, en los casos de asistencia del personal trabajador o acompañamiento a cónyuge o hijos a consulta médica de la Seguridad Social, tanto médico de cabecera como especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo, siempre y cuando dicho personal Facultativo extiendan parte de baja o justifiquen su presencia.

13. Un día por comunión o bautizo de hijos.

Artículo 14. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa desde la obtención de la plaza en propiedad, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, con un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años.

3. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde la anterior excedencia.

4. Las personas tendrán derecho a una excedencia no superior a 5 años por:

Atender el cuidado de un familiar hasta de 2.º grado (tanto por consanguinidad o afinidad).

Atender el cuidado de un hijo o hija menor a 6 años (tanto sea naturaleza como por adopción).

Se trata de un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres.

Durante el 1 año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 15. Reducción de jornada.

a) Reducción de jornada por guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Quien por encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En ambos casos a y b:

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, debiendo preavisar al empresario con 30 días de antelación.

Artículo 16. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora diaria. Dicho período podrán disfrutarlo tanto el padre como la madre, aunque no de forma simultánea.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

En caso de I.T. por enfermedad o accidente se comunicará a la dirección del centro con la mayor brevedad posible para facilitar la reorganización del trabajo y en buen funcionamiento del centro.

En los supuestos de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones por I.T. la empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación de I.T. alcance el 100 por ciento del salario real de cotización que le corresponda.

En el supuesto de I.T. por accidente no laboral o enfermedad y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la I.T., por ejemplo, un mínimo de 180 días de cotización, así como cualquier otro condicionante o causa legal y además se dé el supuesto de que el trabajador no haya causado baja por I.T. en los nueve meses anteriores, la empresa deberá satisfacer al enfermo o accidentado los complementos que se indican a continuación:

Del 1.º al 14.º día de baja el 80% del salario real de cotización.

A partir del 15.º día de baja hasta el 100% del salario real de cotización.

A partir del primer mes de baja, habrá una repercusión negativa en las pagas extraordinarias.

En el supuesto de modificaciones normativas, cuya vigencia sea posterior a la firma del Convenio, que limiten o restrinjan las prestaciones económicas que aporta la Seguridad Social o las Mutuas de Accidentes a los trabajadores en I.T., las partes firmantes se comprometen a negociar la adecuación de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 18. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo por el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, se podrá optar por la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

La suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## CAPÍTULO IV

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 19. Conceptos salariales.

Todos los conceptos salariales estarán sujetos a la revisión salarial que se acuerde en el presente Convenio Colectivo y se pagarán proporcionalmente a la jornada realizada.

Los conceptos salariales serán:

- Salario Base: según tablas anexas. Este concepto incluye, por absorción, el antiguo Plus de Actividad, que desaparece a partir de este Convenio.
- Complemento de puesto: este complemento se establece para:

1. La Directora: 436 euros para el año 2010.

2. La jefa/e de cocina: 90,35 para el año 2010 por sustitución de las vacaciones y bajas médicas de la cocinera.

3. La cocinera: 24,28 euros en el año 2010, percibirá este complemento durante el tiempo que sustituya al/el jefe/a de cocina en caso de vacaciones o de bajas médicas y asuma en solitario el trabajo de cocina de la Residencia. No contemplándose en este apartado la sustitución del Jefe/a de cocina por descanso semanal.

- Complemento de disponibilidad: Complemento establecido exclusivamente para el/la director/a, en relación con la posibilidad de ser requerida su presencia cuando sea precisa para ejerza las funciones que corresponden a su categoría. Este complemento cubre todo el tiempo que esta trabajadora deba utilizar para realizar su función, fijándose en la cuantía mensual: Según Tablas anexas.
- Antigüedad: Los trabajadores en función de su permanencia en la empresa percibirán un porcentaje del 5% del salario base por cada trienio de trabajo en la empresa.

1. A efectos del Plus de Antigüedad se computará el período de tiempo total trabajando para el Organismo Autónomo de la Residencia Mixta "Solidaridad".

- Plus de nocturnidad: los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 h y 06 h, percibirán un plus de nocturnidad. El precio de la jornada nocturna se establece 17,24 euros. 2010, 2011 y 2012.

Se contratará a 1 trabajadora para el turno de noche.

En el supuesto de que no trabajase en domingo o festivo, por cualquier causa, no se devengará este plus.

Cada Domingo trabajado será compensado con 13,58 euros en los años 2010, 2011 y 2012.

Cada festivo trabajado será compensado con 27,14 durante los años 2010, 2011 y 2012.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como domingos.

Desaparece el antiguo plus de festividad.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de cuantía igual a una mensualidad de Salario Base, antigüedad. Dichas pagas se abonarán el 22 de junio y el 22 de diciembre. La primera se devengarán de forma semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio la primera y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre la segunda.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Dadas las características propias de los centros de esa naturaleza y su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas extraordinarias que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, como las circunstancias puntuales y extraordinarias que originen una mayor cobertura de los servicios, tendrán de por sí la consideración de horas extras, si consideradas en su conjunto anual exceden la jornada pactada en este convenio.

Dichas horas se compensarán económicamente o con descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos.

En ningún caso los trabajadores podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

La cuantía de la hora extra variará en función de que sea diurna o nocturna.

Artículo 22. Efectos económicos.

Los efectos económicos de este Convenio se retrotraerán al 15 de enero de 2010, 2011, 2012, para todo el personal. Las diferencias que se produzcan en la aplicación de este Convenio y los salarios percibidos, se harán efectivos de una sola vez y en el plazo de dos meses naturales siguientes a contar desde su publicación del Boletín Oficial de Navarra.

El 16 de enero de los años 2013, 2014, 2015, se reunirá la comisión paritaria para proceder a la actualización salarial que corresponda y lo mismo se hará con la jornada anual de trabajo.

Artículo 23. Incrementos y revisión salarial:

Año 2010 + 0.5 puntos.

Año 2011. Congelación.

Año 2012. Congelación.

Años 2013, 2014, y 2015 la comisión paritaria se reunirá antes del 15 de enero de cada año para negociar los incrementos salariales.

## CAPÍTULO V

### **CONTRATACIÓN**

Artículo 24. Período de prueba.

Se establece un periodo de prueba de:

Director/a: Hasta seis meses.

Gerocultor/a: hasta dos meses.

Jefe/a de cocina: Hasta dos meses.

Cocinero/a: Hasta dos meses.

Trabajadora familiar: hasta dos meses.

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

Artículo 25. Jubilación especial a los 64 años.

Al amparo del Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio y de la Ley 64/97 en los que se prevé la jubilación especial a los 64 años, se aplicará en sus propios términos cuando el trabajador así lo demande, revisar legislación vigente.

Artículo 26. Jubilación parcial.

Así mismo el personal en plantilla tendrá derecho a pasar a situación de jubilación parcial mediante solicitud por escrito con al menos tres meses de antelación su decisión de pasar a jubilación parcial conforme a lo regulado en la legislación vigente, correspondiendo a la empresa exclusivamente todo lo referido al ámbito organizativo que como consecuencia de la jubilación parcial pudiera plantearse.



Así mismo cuando el trabajador lo solicite y cumpla los requisitos para ello se realizará el contrato de relevo, siempre y cuando la empresa encuentre a un trabajador que pueda sustituirlo.

Este tipo de contrato se concertará con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último. Su duración será igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad necesaria para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

La jornada podrá ser completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido que deberá desempeñar tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 27. Promoción de los/as trabajadores/as.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos en primera instancia en convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca a la misma empresa, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa debiendo superar los candidatos unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo y a la titulación que tenga el trabajador.

Tanto en el procedimiento de convocatoria interna como el de convocatoria externa participará un representante de los trabajadores, que si lo hay, será el delegado de personal.

## CAPÍTULO VI

Artículo 28. Asistencia a cursillos.

Cuando la empresa por propia iniciativa o a instancia de los trabajadores considere conveniente la asistencia de éstos a cursillos, congresos, jornadas, etc, relacionados con su actividad profesional abonará los gastos que se ocasionen debidamente justificados de acuerdo con el presupuesto aceptado previamente.

Asimismo, cuando la empresa no sea la que promueva los cursillos, el tiempo invertido para realizar la formación será al 50%, es decir, la mitad a cargo de la empresa y la otra mitad a cargo del trabajador. Para ello, estos cursillos han de ser de obligado cumplimiento por parte del trabajador.

Los cursos que la empresa vaya a impartir, deberán ser comunicados a todos los trabajadores, afectados y relacionados con su actividad, independientemente de que trabajen dentro de la Residencia o del S.A.D.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a los trabajadores que presten sus servicios en tareas de asistencia y atención directa a residentes, a los trabajadores de cocina y a los de ayuda a Domicilio, las siguientes prendas adecuadas a las funciones a realizar:

Un uniforme, una chaqueta y un par de zapatos homologados según la legislación vigente, cada año.

De reposición, previa entrega de la prenda deteriorada.

Una prenda de abrigo para las Trabajadoras Familiares.

Los trabajadores deberán entregar las prendas usadas para recibir otras nuevas y en caso de que dejasen de prestar servicios a la empresa vendrán obligados a entregar todas las prendas que se le hubieran facilitado.

Se les abonará a los trabajadores la cantidad de 50 euros en concepto de zuecos.

Limpieza de uniformes: el trabajador/a estará obligado a ponerse el uniforme en su puesto de trabajo, y la empresa estará obligada a hacer la limpieza de dichos uniformes.

Artículo 30. Salud laboral.

Aplicación de las guías técnicas que desarrollan los diferentes reales decretos y aplicación de las notas técnicas elaboradas por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

La vigilancia de la salud será específica, aplicando los protocolos existentes según los puestos de trabajo.

La vigilancia de la salud será anual y particularmente cuantos exámenes médicos se consideren convenientes en función de los riesgos de los puestos de trabajo.

Artículo 31. Revisión médica.

La empresa estará obligada a realizar a sus trabajadores una revisión médica anual. Del mismo modo, los trabajadores no estarán obligados a asistir a estas revisiones.

Artículo 32. Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro de accidentes a favor de todos los trabajadores con antigüedad superior a seis meses en la empresa. El capital asegurado será de 60.101,21 euros en caso de muerte del trabajador, 18.000 euros en caso de fallecimiento del cónyuge. En caso de invalidez permanente a consecuencia de accidente laboral será de 72.000 euros.

Artículo 33. Fisioterapeuta.

Se contratará un fisioterapeuta para que todas las trabajadoras puedan disponer, de una vez al mes de sus tratamientos fuera de su jornada de trabajo. No podrán optar al fisioterapeuta aquellas trabajadoras/es que estén en situación de excedencia, baja maternal y contrato inferior a dos meses

y aquellos trabajadores que se encuentren en situación de I.T. por contingencias comunes o profesionales a partir del mes.

## **CAPÍTULO VII**

Artículo 34. Funciones de los delegados sindicales.

Los derechos de representación y de reunión serán los establecidos en el estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de libertad Sindical y demás legislación vigente.

## **CAPÍTULO VIII**

### ***RÉGIMEN DISCIPLINARIO***

Artículo 35. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

–Serán faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
- b) De una a tres faltas de puntualidad, inferior a treinta minutos en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven grandes perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) No atender a visitas, familiares o residentes con la corrección y diligencia debidos.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de visitas, familiares o residentes.
- i) Faltar un día al trabajo sin la autorización o causa justificada.

j) No se deberá usar el uniforme fuera del horario de trabajo y será obligatorio cambiarse de ropa antes y después del horario de trabajo.

–Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas de impuntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos actos se considerará falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del establecimiento de trabajo.

g) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de visitas, familiares y/o residentes.

i) Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa.

j) La embriaguez fuera de servicio vistiendo uniforme de la empresa.

k) La reincidencia en faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado amonestación.

l) La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

m) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean estando de servicio.

n) La negación por parte del trabajador a prolongar su jornada cuando circunstancias puntuales y extraordinarias requieran una mayor cobertura de los servicios.

o) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

–Serán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

- c) Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera la empresa.
- f) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y de los residentes.
- h) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a los residentes y a sus familiares.
- j) La utilización de palabras malsonantes de forma habitual.
- k) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente a la atención al trabajador o sea de tal índole que se produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- l) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
- o) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incoables.

#### Artículo 36. Sanciones.

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los delegados de personal.

Las sanciones que podrá poner la empresa, según la gravedad y las circunstancias de las faltas serán las siguientes:

–Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad.

–Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

–Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

Artículo 37. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán: las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido.

En todos los casos, el período de prescripción contará, no desde que se ha cometido la falta, sino desde que la empresa tiene conocimiento de ella.

## CAPÍTULO IX

Artículo 38. 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 presidenta o presidente del organismo autonómico “Residencia Mixta Solidaridad” de Castejón.

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.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del centro de trabajo calle de Julián Gayarre, 0, 31590 Castejón, Navarra.

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 Mixta Solidaridad de Castejón y la Delegada de Personal de la residencia Mixta Solidaridad de Castejón.

Artículo 39. Legislación subsidiaria.

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones generales laborales vigentes.

Artículo 40. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo mediar, en su caso, una negociación de los cambios propuestos con la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto en que no hubiera un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Navarra.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA I**

A partir de la firma del presente Convenio, los/as trabajadores/as que tengan reconocida la categoría de Empleado/a de Servicios Generales serán reclasificados a la de Gerocultor/a, siempre que asistan al curso de formación que con tal finalidad convocará la empresa y lo sigan con la asiduidad y aprovechamiento suficiente, lo que será evaluado conjuntamente por la empresa y el/la representante de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as del SAD, estarán englobados/as bajo la denominación de Trabajadores/as Familiares.

Y en prueba de conformidad las partes negociadoras firman el presente Convenio en el lugar y fecha del encabezamiento acordando darle el trámite legal correspondiente.

La delegada de personal.–Por el patronato.