

Convenio Colectivo de la entidad Patronato Municipal de la Residencia Valle de Salazar de Ochagavía

Boletín Oficial de Navarra número 161, de 22 de agosto de 2017

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“RESIDENCIA DE ANCIANOS VALLE SALAZAR DE OCHAGAVÍA”**

I.–Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de Empresa será de aplicación a todos los trabajadores de “Residencia Valle Salazar Ochagavía”, tanto fijos, como eventuales o interinos, con o sin título, y que presten sus servicios en dicho Centro en cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en la legislación vigente.

Quedan expresamente excluidas de su aplicación las personas que presten servicios religiosos y todas aquéllas que estén en las plantillas de las empresas con las que “Residencia Valle Salazar Ochagavía”, tenga concertados contratos de arrendamientos de servicios.

Artículo 2. Ámbito temporal, denuncia y adscripción a la totalidad.

El presente Convenio se establece para el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019. Las condiciones previstas en el presente convenio tendrán efecto retroactivo a fecha 1 de enero de 2017, quedando pendiente de negociar en el momento de la firma del presente convenio la forma de pago de las condiciones económicas previstas con efecto retroactivo.

Este Convenio se dará por denunciado a su vencimiento, comprometiéndose las partes firmantes, o la representación legal que en su momento les pueda sustituir, a comenzar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en los tres meses siguientes del año 2019. No obstante y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el texto normativo de dicho convenio seguirá en vigor.

La adhesión a las cláusulas recogidas en este convenio supone la aceptación de todas y cada una de ellas en su totalidad, no siendo posible la adhesión a determinados artículos con reserva de otros para el convenio estatal o provincial de aplicación.

II.–Clasificación del personal.

Artículo 3. Clasificación profesional.

El personal se clasificará, en atención a la función que desempeña, en las categorías recogidas en el Convenio Estatal.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren, ni que no se puedan crear nuevas categorías profesionales durante el plazo de vigencia del Convenio Colectivo si así se requiere para la correcta atención del servicio asistencial.

Artículo 4. Definición y funciones de las categorías profesionales, serán las descritas en el Convenio Estatal.

Grupo 1: Personal Técnico Superior.

- 1.1. Director/Supervisor.
- 1.2. Médico.

Grupo 2: Personal Técnico de Grado Medio.

- 2.1. Diplomado Universitario Enfermería/Ayudante Técnico Sanitario.
- 2.2. Diplomado en trabajo social/Asistente Social.
- 2.3. Fisioterapeuta.

Grupo 3: Personal Auxiliar Técnico.

- 3.1. Monitor Ocupacional.
- 3.2. Auxiliar de Enfermería/Cuidador.
- 3.3. Cuidador.
- 3.4. Acompañante.

Grupo 4: Personal de Administración.

- 4.1. Auxiliar Administrativo.

Grupo 5: Personal de Servicios Auxiliares.

- 5.1. Empleado de Mantenimiento/Chófer.
- 5.2. Personal de Limpieza/Lavandería.
- 5.3. Peluquera.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren, ni que no se puedan crear nuevas categorías profesionales durante el plazo de vigencia del Convenio Colectivo si así se requiere para la correcta atención del servicio asistencial.

Médico.

Depende directamente de la Dirección del Centro.

- Es el responsable, ante el Director Gerente del Centro, del funcionamiento del área sanitaria.
- Despachar con el Director Gerente de todo lo referente a su área.
- En base a la información recibida al ingreso de los residentes en el Centro, confeccionará su propia historia médica, marcando los tratamientos, seguimientos y controles oportunos, para una correcta vigilancia de la salud de los residentes.
- Marcará, diariamente, los planes de trabajo de enfermeras.
- Comprobará y supervisará el plan de trabajo de Auxiliares de Enfermería / Cuidadoras confeccionado por las enfermeras.
- Colaborará con el equipo multidisciplinar del Centro, para conseguir crear en el Centro el ambiente idóneo en orden a conseguir la mejor integración del residente.
- Cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, así como de las normas sanitarias para cada servicio del Centro, lavandería, cocina, etc.
- Colaborará con la Dirección del Centro y con el personal de actividades en la confección del plan general de actividades.
- Colaborará con el Director Gerente del Centro en los planes de formación del personal de atención directa en lo referente a su categoría profesional.
- Colaborará en los planes de investigación que marque el Director Gerente del Centro.
- Durante las horas de no permanencia en el Centro estará localizado a través de teléfono móvil.

Diplomado en Enfermería/Ayudante Técnico Sanitario.

Es el profesional que, bajo la dependencia del médico del Centro, y todo el conjunto del Director Gerente del Centro, tiene las siguientes funciones:

- Vigilancia y atención a los residentes, en sus necesidades humanas y generales.
- Preparación de la medicación según las prescripciones del médico.

–Marcará y supervisará diariamente el Plan de Trabajo de los Auxiliares de Enfermería/Cuidadores.

–Realización de curas.

–Tomas de presiones sanguíneas, temperatura, etc.

–Realización de extracciones para análisis de laboratorio.

–Anotación en las historias de los residentes de los datos que de su función tengan que figurar.

–Supervisión, cuidado y limpieza del material médico y no médico.

–Realización de los pedidos a la farmacia y control de los medicamentos.

–Reuniones con el equipo multiprofesional del Centro, siempre que el Director Gerente lo considere oportuno.

–Reuniones con el personal de Auxiliares de Enfermería/Cuidadores para su formación y reciclaje, dentro de su profesión.

–Supervisión directa durante las horas de comida y cena del cumplimiento exacto de las dietas marcadas por el médico del Centro.

–Supervisión del trabajo de los Auxiliares de Enfermería/Cuidadores, en lo referente a su plan de trabajo, controlando su correcto funcionamiento, comunicando las posibles incidencias al Director Gerente.

–Colaborar con los programas de adquisición de hábitos, e incluso de modificación de conducta, que se marquen en los programas elaborados por los técnicos.

–Informar al Director Gerente y al médico del Centro de las incidencias del turno de trabajo.

–Durante las horas en las que no exista ningún superior deberán velar por el mantenimiento del orden y buen funcionamiento de los Auxiliares de Enfermería/Cuidadores y residentes.

–Además de estas labores, deberán realizar si surge la necesidad de otro tipo de trabajos, siempre en el entorno del cuidado del residente, bajo las órdenes del Médico.

Monitor ocupacional.

Depende directamente del Médico, de la ATS/DUE, y todo el conjunto del Director Gerente del Centro, y son sus funciones:

–La exploración, diagnóstico y valoración de los aspectos de la personalidad, inteligencia y aptitudes de los residentes.

–Elaboración y desarrollo del Plan General de Actividades.

–Elaboración de los objetivos individualizados para cada residente en su área.

–Seguimiento de la evolución del aspecto psicológico de los residentes elaborando cuantos informes le sean requeridos por el Director Gerente.

–Desarrollo de las actividades tanto interiores como exteriores.

–Asesoramiento a los Auxiliares de Enfermería/Cuidadores en su participación para el desarrollo del plan general de actividades.

–Además de estas labores, deberán realizar si surge la necesidad de otro tipo de trabajos, siempre en el entorno del cuidado del residente, bajo las órdenes del Director Gerente del Centro.

Auxiliar de Enfermería/Cuidador.

Es el trabajador titulado que bajo la dependencia del médico y la enfermera, y todo su conjunto del Director Gerente del Centro, realiza tareas auxiliares referidas, tanto a la vida diaria del residente que por necesidad de su discapacidad las precise, cuando no tenga carácter sanitario, como el proceso

recuperador o de habituación para la autonomía personal. Esto último siempre en coordinación y siguiendo las directrices de los correspondientes profesionales.

Tiene a su cargo el cuidado directo de los residentes.

Entre sus funciones principales estarán las siguientes:

–Asistencia y atención del residente en todas las actividades de la vida diaria, que por su discapacidad, no pueda realizar por sí solo.

–Atender al aseo e higiene personal de los residentes y sus necesidades fisiológicas.

–Recibir y distribuir los alimentos dándoselos a la boca a los residentes que lo precisen.

–Anotar en el parte de trabajo diario, las incidencias que pudieran observar en el estado de los residentes, comunicándoselo a la enfermera de turno.

–Ayudar a la enfermera en la distribución de la medicación, por vía oral y rectal, así como en la toma de constantes, medición de diuresis y preparación de la orina para análisis de laboratorio.

–Limpieza y cuidado, tanto del material médico y no médico, y de las estancias utilizadas en el desarrollo de su trabajo.

–Colaborar con el resto del personal de atención directa en el desarrollo del plan de actividades.

–Ayuda en los cuidados post mortem del residente.

–En caso de urgencia imprevista, acompañar al residente en el desplazamiento a Centro Sanitario.

–Vigilancia permanente de los residentes.

–Asistencia a las reuniones convocadas por el Director Gerente y que requieran su presencia en horario de trabajo.

–Además de estas labores deberán realizar, si surge la necesidad, otro tipo de trabajos, siempre en el entorno del Cuidado del Residente y bajo las órdenes del Médico, de la ATS/DUE y del Director Gerente del Centro.

–Montar y desmontar los comedores, colocando y retirando la menajería y lencería de los mismos.

–Mantendrá todas las dependencias del Centro en perfecto estado de limpieza, orden e higiene.

–Informará a la Coordinadora/Supervisora de los deterioros y desperfectos que observe en el desarrollo de su trabajo.

–Tendrá a su cargo la limpieza, cuidado, reparación y planchado de la lencería del Centro y de la ropa de los residentes.

–Informará a la Coordinadora/Supervisora de cualquier deficiencia en la identificación y marcaje de la ropa de los residentes.

–Apoyar el servicio de cocina, en las tareas de fregado de vajillas y utensilios utilizados para el servicio de comidas.

–Distribución de la ropa blanca y de forma en los almacenes situados a tal efecto en el Centro y en los armarios de los residentes.

Personal Gerocultor/a.

Es el trabajadora que bajo la dependencia del médico y la enfermera, y todo su conjunto del Director Gerente del Centro, realiza tareas auxiliares referidas, tanto a la vida diaria del residente que por necesidad de su discapacidad las precise, cuando no tenga carácter sanitario, como el proceso recuperador o de habituación para la autonomía personal. Esto último siempre en coordinación y siguiendo las directrices de los correspondientes profesionales.

Tiene a su cargo el cuidado directo de los residentes.

Entre sus funciones principales estarán las siguientes:

–Asistencia y atención del residente en todas las actividades de la vida diaria, que por su discapacidad, no pueda realizar por sí solo.

–Atender al aseo e higiene personal de los residentes y sus necesidades fisiológicas.

–Recibir y distribuir los alimentos dándoselos a la boca a los residentes que lo precisen.

–Anotar en el parte de trabajo diario, las incidencias que pudieran observar en el estado de los residentes, comunicándoselo a la enfermera de turno.

–Ayudar a la enfermera en la distribución de la medicación, por vía oral y rectal, así como en la toma de constantes, medición de diuresis y preparación de la orina para análisis de laboratorio.

–Limpieza y cuidado, tanto del material médico y no médico, y de las estancias utilizadas en el desarrollo de su trabajo.

–Colaborar con el resto del personal de atención directa en el desarrollo del plan de actividades.

–Ayuda en los cuidados post mortem del residente.

–En caso de urgencia imprevista, acompañar al residente en el desplazamiento a Centro Sanitario.

–Vigilancia permanente de los residentes.

–Asistencia a las reuniones convocadas por el Director Gerente y que requieran su presencia en horario de trabajo.

–Además de estas labores deberán realizar, si surge la necesidad, otro tipo de trabajos, siempre en el entorno del Cuidado del Residente y bajo las órdenes del Médico, de la ATS/DUE y del Director Gerente del Centro.

–Montar y desmontar los comedores, colocando y retirando la menajería y lencería de los mismos.

–Mantendrá todas las dependencias del Centro en perfecto estado de limpieza, orden e higiene.

–Informará a la Coordinadora/Supervisora de los deterioros y desperfectos que observe en el desarrollo de su trabajo.

–Tendrá a su cargo la limpieza, cuidado, reparación y planchado de la lencería del Centro y de la ropa de los residentes.

–Informará a la Coordinadora/Supervisora de cualquier deficiencia en la identificación y marcaje de la ropa de los residentes.

–Apoyar el servicio de cocina, en las tareas de fregado de vajillas y utensilios utilizados para el servicio de comidas.

–Distribución de la ropa blanca y de forma en los almacenes situados a tal efecto en el Centro y en los armarios de los residentes.

Acompañante.

A las órdenes del Director Gerente, del Médico o de la enfermera, realizará el trabajo de acompañamiento a los residentes cuando éstos deban realizar desplazamientos a centros hospitalarios o de otras características para realizar consultas programadas, visitas de urgencia, tramitaciones oficiales, etc. En dichos traslados tendrán a su cargo el cuidado directo de los residentes, efectuando aquellas labores de atención, asistencia, aseo e higiene personal, necesidades fisiológicas, alimentación, vigilancia y cualesquiera otras que puedan precisar o demandar los residentes durante la duración de los desplazamientos.

Auxiliar Administrativo.

Bajo la dependencia de la Dirección del Centro y en su conjunto del Director Gerente del Centro o persona en quien delegue, es aquel empleado que realizará las siguientes funciones:

–Funciones propias de Administración y recepción que le delegue o indique la Dirección del Centro.

–Recibir a todas las visitas que se personen en el Centro, dándoles un correcto trato, atendiéndoles cortésmente y derivándolas hacia los responsables del Centro que correspondan en cada caso.

–Recibir y efectuar las llamadas telefónicas, derivándolas hacia las personas adecuadas.

–Atender las demandas de los residentes en sus relaciones de contacto con el exterior del Centro.

–Colaborar con la auxiliar administrativa en la ejecución de trabajos de realización de fotocopias, pasar a limpio escritos, memorias u otro tipo de documentos que el Director Gerente del Centro considere oportuno.

Empleado de Mantenimiento/Chófer.

Bajo la dependencia del Coordinador/Supervisor, es el trabajador que realiza las siguientes tareas:

–Cumplirá funciones de conservación, mantenimiento y control de las instalaciones y aparatos del Centro, así como sus reparaciones y de los espacios exteriores.

–Realizará fuera del Centro, las gestiones que su responsable considere necesarias.

–Desplazamiento de los residentes para realizar consultas médicas externas y colaboración como chófer en el desarrollo de actividades exteriores.

–Recogerá y llevará a los lugares indicados todo el material que se reciba en el Centro.

–Colaborará completando las funciones de limpieza en lo que su responsable considere oportuno.

–Cuidado de que las salas de máquina, instalaciones, cuadros eléctricos, transformador, talleres, etc., se encuentren limpios, no almacenándose en ellos materiales que no les sean propios.

–Cuidado del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc., que para el normal desarrollo de actividades de ocio en el Centro se precisen.

–Realizará los traslados de los residentes y usuarios del Centro a Centros de Consultas Externas, Centros Hospitalarios y/u otros establecimientos que determine el Director Gerente del Centro.

Personal de Limpieza/Lavandería.

Es el trabajador que bajo la dependencia del Coordinador/Supervisor, realiza las siguientes tareas:

–Montar y desmontar los comedores, colocando y retirando la menajería y lencería de los mismos.

–Mantendrá todas las dependencias del Centro en perfecto estado de limpieza, orden e higiene.

–Informará a la Coordinadora/Supervisora de los deterioros y desperfectos que observe en el desarrollo de su trabajo.

–Tendrá a su cargo la limpieza, cuidado, reparación y planchado de la lencería del Centro y de la ropa de los residentes.

–Informará a la Coordinadora/Supervisora de cualquier deficiencia en la identificación y marcaje de la ropa de los residentes.

–Apoyar el servicio de cocina, en las tareas de fregado de vajillas y utensilios utilizados para el servicio de comidas.

–Distribución de la ropa blanca y de forma en los almacenes situados a tal efecto en el Centro y en los armarios de los residentes.

Peluquera.

Depende directamente del Coordinador/Supervisor del Centro.

–Seguir el plan de trabajo marcado por la Coordinadora/Supervisora, realizando las labores propias de peluquería con los residentes que se le indiquen.

Artículo 5. Ingreso del personal.

El ingreso de personal en el Centro, tanto para la contratación fija como para la eventual, será potestad exclusiva de la Empresa.

Por razón de permanencia en la empresa, el personal se clasifica en:

Fijo: Cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.

Eventual y temporal: El contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter eventual, temporal y extraordinarios.

Interino: El personal eventual que presta su trabajo supliendo ausencias de trabajadores por incapacidad laboral, vacaciones, o cualquier otra situación que obligue a la empresa a reservar la plaza al trabajador ausente.

El personal contratado como temporal, de acceder a la condición de fijo, se le computará el tiempo trabajado a efectos de prueba y antigüedad.

En cuanto a la contratación en general, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 6. Período de Prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no excederá del señalado en la siguiente escala:

a) Personal técnico superior: 6 meses.

b) Personal técnico de grado medio: 45 días laborables.

c) Personal auxiliar técnica: 30 días laborables.

d) Personal de administración, servicios auxiliares y demás personal no cualificado: 20 días laborables.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización.

La situación de incapacidad temporal (I.T.) que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El trabajador que haya trabajado de forma eventual, temporal o interinamente con anterioridad, y haya superado en su día el período de prueba, no realizará dicho período de prueba, siempre que su última contratación se haya realizado con una anterioridad máxima de dos meses con referencia a la fecha del nuevo contrato.

Artículo 7. Extinción del Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores o norma legal que lo sustituya.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los sesenta y cuatro años.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si la Empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación.

Jubilación parcial: registrado acuerdo colectivo sobre un plan de jubilación parcial. Todo trabajador que al cumplimiento de los 61 años de edad y reúna todos los requisitos para causar derecho a la jubilación parcial, accederá a esta modalidad de jubilación conforme a las previsiones legales y normativas que le sean de aplicación, es decir, según las condiciones que se han fijado en la ley 40/2007, de 4 de diciembre y normativa de aplicación.

El trabajador deberá solicitarlo en el plazo de un mes al cumplimiento de la edad que se refiere en el apartado anterior y la empresa vendrá obligada a concertar el correspondiente contrato de relevo, con efectos de la fecha en que el trabajador jubilado parcial inicie la misma.

Artículo 8. Promoción Profesional.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

Artículo 9. Jornada de Trabajo.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para todo el personal que realicen turnos de noche, será durante los años de vigencia del convenio de 1.672 horas; para el resto del personal será de 1.680 horas. La distribución de dicha jornada será negociada y consensuada entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores antes del día 30 de noviembre del año anterior.

La empresa no hará uso del 10% de flexibilidad que le permite el estatuto de los trabajadores y seguirá haciendo el mismo sistema de trabajo que se hace hasta ahora.

Se considerará como tiempo de trabajo, además del calendario establecido, todo aquel tiempo que el personal esté en las dependencias del Centro de trabajo a requerimiento de la Dirección, ajustando los excesos de horario de trabajo que pudieran producirse cuatrimestralmente.

Artículo 10. Descansos.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas ininterrumpidas.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpidos, o al que en cada momento se establezca legalmente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el personal disfrutará de un período de descanso de veinte minutos, según programación diaria que conste en su plan de trabajo. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. Vacaciones.

La fecha de inicio del período vacacional necesitará el previo acuerdo entre trabajador y Empresa. Dentro de los dos primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio de Empresa tendrá derecho al disfrute en concepto de vacaciones de la diferencia de horas resultante entre las horas establecidas en el calendario laboral y las horas establecidas en convenio, respetando en cualquier caso los mínimos establecidos en la normativa legal para las vacaciones.

La distribución de las vacaciones se realizará en función del calendario vacacional pactado entre Empresa y representantes de los trabajadores, según disponibilidad del personal sustituto; en cualquier caso, si existiese discrepancia entre la empresa y el trabajador, la Dirección de la Empresa resolverá la misma atendiendo a la carga de trabajo existente en cada momento. Las vacaciones serán abonadas según salario de tablas. A estos efectos los sábados tienen la consideración de días laborables.

Una vez autorizadas las vacaciones por la Empresa a un trabajador, y siempre que no sea por una causa indicada en los apartados anteriores, no podrán ser modificadas las fechas a menos de 15 días de su comienzo. Si éstas tuvieren que ser modificadas, por causa de fuerza mayor, siempre con autorización de la comisión mixta, se abonará al trabajador afectado, los gastos que por tal motivo se le hubiesen causado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos y se le compensará con una ampliación de 2 días de su período vacacional.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso, con la posible antelación y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario real vigente, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo indicado:

- a) Por matrimonio o convivencia: 18 días.
- b) Por alumbramiento de esposa/compañera: 3 días.
- c) Permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida.
- d) 2 días por cirugía ambulatoria que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado. Art. 37.3 b) del EETT.

e) 3 días de libre disposición a lo largo del año que no alteraran en ningún caso el número de horas efectivas de trabajo. Para hacer efectivo el disfrute de estos 3 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.

f) Por fallecimiento, enfermedad grave, ingreso en Centro hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge/compañero, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, si se produjera en localidad sita a menos de 40 kilómetros del Centro, y 5 días si estuviese distante en más de cuarenta kilómetros del Centro de Trabajo. El permiso por alumbramiento será aplicable únicamente al primer grado de consanguinidad y la duración de dicho permiso será de 3 días. En los casos de cirugía ambulatoria, 1 día.

En caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de dos días siempre que se aporte justificante de la defunción por parte del trabajador.

- g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- h) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día.
- i) Por bautizo y/o Primera Comunión de hijo/a: 1 día.
- j) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de la seguridad social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando dichos facultativos extiendan parte de baja o justifiquen la presencia. Asimismo tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar a familiares de primer grado a consulta médica, durante el tiempo necesario de duración de dicha consulta y con el correspondiente justificante médico.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

l) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses: 1 hora diaria en cada jornada o proporcional a la misma, que podrá sustituirse, a su elección, por 2 fracciones de 30 minutos, mientras dure el

citado período o también podrán acumular la licencia resultante, a su licencia de gestación. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges o padres.

m) Los Trabajadores inscritos en cursos organizados, oficiales o reconocidos por el M.E.C. y el Gobierno de Navarra para la obtención de un título académico o que concurren a oposición para ingresar en un puesto de trabajo, por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación, debidamente justificados.

n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 permisos (días sueltos) sin sueldo por año que deberán serles concedidos si se realiza la solicitud con un preaviso mínimo de un día laborable; y hasta 15 días consecutivos de permiso sin sueldo por año que deberá serles concedidos si se realiza la solicitud con un preaviso mínimo de cinco días laborables. La concesión del presente permiso quedará condicionada a la posibilidad de cubrir el puesto de trabajo con una persona con la suficiente experiencia para la realización de las funciones que quedan vacantes por la concesión del permiso.

Las Trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a ciento doce días retribuidos, distribuidos a su opción, en el período y condiciones que legalmente se establezcan.

Artículo 13. Horas sindicales.

Cada uno de los representantes de los trabajadores o miembros del Comité de Empresa contará con un crédito de 20 horas mensuales, distribuidas en función de sus necesidades.

Las horas sindicales de los representantes se podrán acumular en uno o más delegados siempre y cuando exista autorización expresa del delegado que deje de utilizarlas. Para la utilización de este crédito bastará con comunicar a la Dirección cuándo se va a ausentar el trabajador y durante cuánto tiempo.

El disfrute de los permisos a los que se refiere el presente artículo, en ningún caso dará lugar a descuento alguno de las vacaciones anuales retribuidas establecidas en el artículo 11.

Artículo 14. Excedencias y reducciones de jornada.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto 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 una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa

los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

5. Quienes por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 15. Asistencia a cursillos.

Cuando la Empresa, por propia iniciativa o a instancia de los Trabajadores, considere conveniente la asistencia a cursillos, congresos, jornadas, etc., relacionados con su actividad profesional, abonará los gastos de desplazamiento, así como los de manutención y alojamiento en las localidades en donde tenga lugar la celebración de las referidas actividades, así como los gastos de inscripción. Tales gastos deberán ser debidamente justificados por los asistentes.

Se establecerá a comienzo de cada año cursos de formación relacionados con la actividad desarrollada en el centro de trabajo.

Artículo 16. Incapacidad Temporal.

En los casos de I.T. derivada de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación a que tenga derecho el trabajador hasta el 100% del salario tabla mensual más antigüedad desde el primer día de la baja.

En los casos en los que el trabajador deba ser hospitalizado, éste tendrá derecho a percibir hasta el 100% del salario tabla mensual más antigüedad exclusivamente durante el período en el que el trabajador permanezca hospitalizado.

En aquellos casos en las que las trabajadoras embarazadas se encuentren en situación de I.T. por enfermedad común previa a la baja maternal, la Empresa estará obligada a abonar el 100% del salario tabla mensual más antigüedad desde el sexto mes hasta la fecha del alumbramiento. El mismo complemento se abonará en los casos de I.T. por riesgo durante el embarazo, diagnosticado como tal por prescripción médica. En este caso, el complemento se aplicará desde la fecha del diagnóstico de riesgo durante el embarazo coincidente con la fecha del parte de baja.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a un complemento del 100% del salario base más antigüedad durante el primer proceso de I.T. del año. El trabajador, asimismo, percibirá un complemento del 90% durante el 2.º proceso de I.T. del año. En el tercer y siguientes procesos de I.T. consecutivos en el año en curso, se abonará la prestación que legalmente corresponde.

En los casos de enfermedad invalidante, la empresa, tras contrastar el diagnóstico con un profesional independiente, complementará el 100% del salario base más antigüedad.

Artículo 17. Sueldo Base (mes natural).

ANEXO I

En el año 2017 recuperación de la tabla salarial del año 2012.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIBILIDAD
Director/Supervisor	1.500,00 euros	200,00 euros
ATS/DUE	1.438,85 euros	
Terapeuta Ocupacional	1.438,85 euros	
Fisioterapeuta	1.438,85 euros	
Monitor Ocupacional	1.089,29 euros	
Gerocultor/a	1.002,80 euros	

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS DISPONIBILIDAD
Cocinero/a	1.002,80 euros	
Mantenimiento	1.002,80 euros	
Aux. Administrativo	987,98 euros	
Peluquería-Cuidador/a	987,98 euros	
Limpieza/Lavandería	897,15 euros	

Como consecuencia de la valoración de puesto de trabajo para las diferentes categorías profesionales, los sueldos base mensuales correspondientes a las mismas serán los que se reflejan en el Anexo I, excepto para la categoría profesional de Acompañante, para la que se establece un salario de 7,11 euros por hora trabajada, cantidad en la que se encuentran recogidos todos los conceptos salariales (salario, descansos establecidos, prorrateo de pagas extraordinarias y prorrateo de vacaciones).

En el salario mensual de cada nivel se remunerarán tanto la jornada como los períodos de descanso y los días festivos no recuperables establecidos en el presente Convenio y en la normativa legal.

Artículo 18. Plus Asistencia.

Se abonará un plus de asistencia a las categorías de Auxiliar de enfermería/Cuidador, categoría de Gerocultor, Personal Limpieza/Lavandería y Monitor ocupacional, de 44.58 euros mensuales. Dicho plus será mensual, no abonándose en los casos de inasistencia del trabajador por cualquier motivo. Su devengo será mensual, abonándose la parte proporcional al personal que desarrolle su trabajo en períodos inferiores.

Artículo 19. Revisión Salarial.

Incremento salarial en salario base para el año 2018 del IPC del año anterior de la Comunidad Foral de Navarra, garantizando como mínimo el 1,5%

Para el año 2019 el IPC del año anterior de la Comunidad Foral de Navarra, garantizando como mínimo el 2%.

Si se firma el concierto de plazas con el Gobierno de Navarra y la cuenta de resultados es positiva, se revisarán al alza las tablas salariales de cada año.

Artículo 20. Trabajos de Superior Categoría.

Cuando por caso de necesidad un trabajador realice trabajos correspondientes a categoría profesional superior a aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir durante el tiempo real de su ejecución, el salario correspondiente a dicha categoría. Si permaneciera en esta categoría más de seis meses ininterrumpidos, y existiera vacante de la categoría desempeñada, se estará, para su cobertura, a lo dispuesto en los artículos 5 y 8 del presente Convenio de Empresa.

Si no existiera vacante de la categoría desempeñada, y transcurridos los citados 6 meses del desempleo de la misma, el trabajador volverá a realizar las funciones de su categoría profesional y ello sin perjuicio de lo que establezcan las leyes al respecto.

Artículo 21. Plus nocturno.

Tendrán derecho al plus de nocturnidad los trabajadores que desempeñen sus funciones entre las 22:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente

La retribución de dicho plus será de 20 euros durante los años 2017, 2018 y 2019.

Los trabajadores que presten sus servicios los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja respectivamente) entre las 22:00 horas (de los días 24 y 31) y las 8:00 horas del día siguiente tendrán derecho a una retribución especial de 50 euros. El 25 de diciembre y el 1 de enero en turno de mañana y tarde será de 36 euros.

Artículo 22. Plus festivo y domingos.

Durante el año 2017, 2018 y 2019 a los trabajadores que desarrollen su trabajo en festivos no recuperables (*) se les abonará una cantidad por tal concepto de Plus de Domingos y festivos: 20 euros.

El criterio que ha de regir el abono de los pluses nocturnos, festivos no recuperables, y domingo será el del día de entrada del trabajador a su puesto de trabajo y no el de salida, aunque haya mayor coincidencia horaria con festivo en el día de salida.

Los pluses de festivos y nocturnos no se abonarán en los casos de vacaciones o permisos retribuidos; sólo se abonarán en el caso de prestación efectiva de servicios.

(*) El concepto de festivo no recuperables no hace referencia a los domingos, sino a los 14 días festivos anuales cuya jornada no se recupera.

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

Quedan expresamente prohibidas las horas extraordinarias. En caso de tener que realizarlas por fuerza mayor, su retribución no será inferior al 175% de la hora ordinaria, siendo prioritaria su retribución mediante disfrute horario, en lugar de compensación económica.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias por el importe del salario real del mes vigente en cada una de ellas, incluida la antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las pagas extraordinarias de junio y diciembre se prorratearán mensualmente.

Artículo 25. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se devengará por trienios y se retribuirá a razón del 3,25% del salario base, con un máximo de devengo de dos trienios.

Para el cómputo de trienio o trienios se contabilizarán los períodos de prueba y de tiempo de aprendizaje.

Artículo 26. Ropa y Calzado.

La Empresa se responsabiliza de disponer para el conjunto de los trabajadores del uniforme o ropa y calzado, que serán renovados cada vez que por su uso en el trabajo fuera precisa su renovación.

Artículo 27. Dietas.

Para los años 2017, 2018 y 2019 el importe de la media dieta será de 9,01 euros, y el de la dieta completa será de 30,05 euros.

Artículo 28. Kilometraje.

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 29. Seguro de Responsabilidad Civil.

La Empresa asegurará a todos los trabajadores con una póliza de Responsabilidad Civil que cubra las responsabilidades derivadas del trabajo.

Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el presente Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC 2.

También se asegurarán, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aún cuando no figuren en el TC del Centro.

Artículo 30. Seguros de Vida y Accidente.

La Empresa concertará una póliza de seguros, para los casos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, con un capital asegurado de:

- a) 24.040,48 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- b) 27.045,54 euros en caso de incapacidad absoluta permanente para todo tipo de profesión u oficio, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 31. Salud Laboral.

En cuanto a las normas de seguridad y salud la Empresa estará a lo dispuesto en la legalidad vigente en cada momento.

Se prestará anualmente revisión para todo el personal.

Artículo 32. Graduación de Faltas.

Serán faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justifiquen la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Siempre que por los perjuicios que origine a la Empresa, a los residentes o a las compañeras de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) No atender a visitas, familiares o residentes con la corrección y diligencia debidos.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- f) 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.
- g) El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral.
- h) No llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada laboral.
- i) Falta injustificada al trabajo sin la autorización o causa justificada.

Serán faltas graves:

- a) Más de tres y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Falta injustificada al trabajo más de un día en un período de treinta días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la Empresa o los residentes.
- d) 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.
- 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 falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.
 - k) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
 - l) Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
 - m) No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo y en turnos de guardia.
 - n) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses y habiendo mediado amonestación.
- Serán faltas muy graves:
- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
 - b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes, o 10 en seis meses.
 - c) La simulación de enfermedad o accidente.
 - d) Los malos tratamientos de palabra u obra a los residentes, jefes y compañeros.
 - e) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la Empresa o pueda originarlos a los residentes.
 - f) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto de la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa durante el servicio.
 - g) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 - h) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
 - i) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
 - j) Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
 - k) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y de los residentes.
 - l) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
 - m) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente 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.
 - n) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
 - o) La falta de disciplina en el trabajo.
 - p) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
 - q) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 33. Sanciones.

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a la persona implicada, 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 la representación sindical o comité de Empresa, si los hubiere.

La sanción máxima que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de la representación sindical o comité de Empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de la representación sindical o comité de empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días.
- Despido.

Artículo 34. Prescripción de las infracciones.

Las infracciones cometidas por el personal prescribirán, en caso de faltas 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 a partir de la fecha en que la Empresa tiene conocimiento de ella.

Artículo 35. Derechos Sindicales.

Se garantiza a los trabajadores el respeto por parte de la empresa de la totalidad de los derechos reconocidos a los mismos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por 2 miembros de cada una de las partes firmantes como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

Son funciones específicas de la comisión paritaria entre otras las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Igualmente entenderá de forma previa y obligatoria a la vías administrativas y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión paritaria levantará la correspondiente acta.

Los asuntos sometidos a comisión paritaria, que directamente le sea instado por trabajadores o empresarios, antes de acudir a la vía judicial, deberán ser resueltos en el plazo máximo de siete días hábiles desde su recepción; si no se pronunciase en dicho término, habrá de entenderse rechazada la cuestión a ella sometida.

Artículo 37. Contratación a Tiempo Parcial Irregular.

En el ánimo de garantizar la estabilidad en el empleo de los contratos de interinidad y minimizar la contratación temporal, así como de garantizar a las plantillas de jornadas completas indefinidas unos calendarios de vacaciones, conforme lo previsto en la doctrina judicial establecida en la sentencia

del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de fecha 12 10 2004 en el asunto C 313/02, sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial que estipula la duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo en función de la carga del mismo, se acuerda la posibilidad de realizar contratos a tiempo parcial con distribución irregular de la jornada.

Dadas las peculiaridades de los centros asistenciales, muchos de los puestos de trabajo tienen que estar cubiertos permanentemente en el tiempo para la debida asistencia a los residentes. De mutuo acuerdo entre la partes, se establece la posibilidad de cubrir dichas ausencias mediante la celebración de contratos a tiempo parcial con distribución irregular de la jornada. La jornada de trabajo en estos casos podrá ser concentrada o no según calendario, dependiendo su distribución de la carga puntual de trabajo en los centros, basada en las ausencias por diversas causas de los titulares de cada puesto de trabajo.

Estos trabajadores tendrán una garantía mínima de jornada anual pactada individualmente en contrato de trabajo, siendo su remuneración y cotizaciones mensuales, en base al número de horas efectivas de trabajo realizadas. El resto de las condiciones de trabajo, incluido el régimen de vacaciones, serán las garantizadas por las disposiciones legales vigentes.

La realización de horas complementarias en ningún caso podrá ser superior al 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del mismo. La realización de estas horas complementarias se hará de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 38. Legislación Subsidiaria.

En lo no previsto, además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación subsidiaria, en la regulación de las relaciones laborales entre las y los trabajadores y la Empresa, las condiciones establecidas en el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración.

Artículo 39. Disposiciones Finales.

A partir de la aplicación del presente Convenio Colectivo, queda sin efecto alguno para las partes firmantes, las obligaciones y derechos que se venían aplicando anteriormente, sin que existan, pues, derechos adquiridos ni consolidados que se deriven de las condiciones existentes con anterioridad a la firma del presente Convenio.

No obstante, se realizarán en la fecha de la firma del presente convenio, las novaciones contractuales pertinentes para aquel personal que, por las características especiales de su trabajo y previo acuerdo con la Empresa, vayan a tener compensaciones superiores a las estipuladas en el presente Convenio Colectivo.

Inaplicación de Convenio y MSCT.

Durante la vigencia y ultraactividad del presente convenio, la empresa no podrá solicitar inaplicaciones de las condiciones tanto económicas como de otro tipo derivadas del convenio, ni tampoco a hacer uso de la facultad de modificación sustancial de condiciones que le otorga el artículo 41.1 letra d) del vigente TRLET, salvo acuerdo expreso alcanzado en otro sentido con la representación legal de los trabajadores/as.

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

En Ochagavía a 30 de marzo de 2016.

Firmado:

La Empresa

Delegada de personal