

Convenio Colectivo de la entidad Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela

Boletín Oficial de Navarra número 46, de 6 de marzo de 2018

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE CÁRITAS DIOCESANA DE PAMPLONA-TUDELA 2018-2020

CAPÍTULO I

Naturaleza Jurídica del Convenio de empresa

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de empresa coinciden en la oportunidad de negociar dicho convenio, para lograr una mejor aplicación y adaptación del Convenio marco sectorial a la realidad e intereses de Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela.

Artículo 1. Partes Firmantes.

Son partes firmantes del presente Convenio, Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela representada por el Director don Ángel Iriarte Arriazu y la Secretaria General doña. M.^a Teresa Quintana Saldise. Y el personal de sus centros, representado por doña M.^a Teresa Migueliz Loperena (UGT) y don Carlos Beramendi Moreno (CC.OO).

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente Convenio.

Artículo 2. Naturaleza jurídica.

El presente Convenio ha sido negociado al amparo del artículo 84.2 del Estatutos de los trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general dentro del ámbito personal y territorial establecido.

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generales

Artículo 3. Ámbito territorial, funcional y personal.

Este Convenio es de aplicación a Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela ubicada en la Comunidad Foral de Navarra. Y a todas las personas empleadas, que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena, de Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y su vigencia se extenderá desde el 1 de enero del 2018 a 31 de diciembre del 2020.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia. El mismo continuará plenamente aplicable en todas sus cláusulas, desde la fecha de su denuncia hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 5. Inaplicación.

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 intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo mayoritario de cada parte para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la mediación del tribunal laboral de Navarra.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Dentro del plazo de un mes desde la firma de este Convenio se creará una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros: 2 por parte de la Dirección de la Empresa y 2 por parte de la representación sindical.

La Comisión tendrá como Funciones:

- Vigilancia, control y seguimiento de este Convenio.
- Interpretación de los preceptos del Convenio.

Los acuerdos que la Comisión adopte sobre materias objeto de este Convenio y en su interpretación y desarrollo, se incorporarán al mismo. Los acuerdos requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, Dirección y Sindical. Los acuerdos que interpretan el Convenio, tendrán la misma eficacia jurídica que la norma que haya sido interpretada. Cuando la Comisión Paritaria no logre acuerdo en relación con el conflicto planteado, las partes podrán someterse voluntariamente a la mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, salvo que circunstancias de urgencia requieran que la reunión se celebre en un plazo tal que salvaguarde los derechos de cualquiera de las partes.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en el Convenio se estará a lo establecido en el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017; el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente que sea de aplicación.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 8. Grupos profesionales.

a. Grupo profesional 1.

En este grupo se comprenden puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con procedimientos, métodos y criterios acordados previamente. Las tareas tienen una complejidad media.

Dentro de este grupo puede haber puestos con un grado de autonomía mayor en la toma de decisiones y una complejidad en las tareas, que pueden implicar una responsabilidad de mando, llevando a cabo actividades de coordinación de colaboradores.

b. Grupo profesional 2.

En el grupo 2 se comprenden los puestos de soporte auxiliar que siguen instrucciones concretas, simples. Los conocimientos que se requieren para el puesto son básicos.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 9. Jornada.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el personal se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Se procederá anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

La Dirección procurará establecer una flexibilidad horaria de un mínimo de media hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Fruto de la negociación del presente convenio las partes acuerdan la reducción de la jornada anual de la manera siguiente: La jornada anual máxima de servicio efectivo y realmente prestado durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.712 horas para el año 2018; 1.706 horas para el año 2019 y 1.700 horas para el año 2020.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse, se compensarán preferentemente por tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora y 20 minutos de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes por, 1 hora y 20 minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro del mes siguientes a su realización.

Artículo 11. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los catorce días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

Artículo 12. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse desde año en curso entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Artículo 13. Reducción de jornada.

El personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderán al personal, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

Para ejercer este derecho el personal deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 14. Licencias no retribuidas.

El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso el personal que justifique la hospitalización mencionada. Deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Artículo 15. Licencias retribuidas.

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el personal tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. El personal que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

2. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.

3. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

4. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

5. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6. Un día laborable de asuntos propios a lo largo del año natural.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.

3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

c) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

–Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.

–Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

–Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 16. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permiso retribuido por maternidad.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de:

a) Inferior o igual a siete días naturales: La madre, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.

b) Superior a siete días naturales: La madre, previo aviso a la empresa podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la empresa, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

Todos los permisos mencionados en este apartado, podrán disfrutarse por el otro progenitor.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

c) Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por opción ejercitada por la madre al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

d) Distribución y disfrute en el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan

especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

e) Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a.

2. Permiso no retribuido por maternidad.

1) A petición de la madre trabajadora las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Las semanas 17 y 18 tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

2) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador/a deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

El trabajador, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija

menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

4. Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el presente convenio.

5. Vacaciones acumuladas.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La maternidad y/o paternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

Artículo 17. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

*Excedencia y jubilaciones***Artículo 18. Excedencia voluntaria.**

El personal 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 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 19. Excedencias legales.

Los trabajador tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 20. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, 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.

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.

Artículo 21. Suspensión del contrato de trabajo.

Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Jubilación.

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de los trabajadores del sector que define el presente convenio.

CAPÍTULO VI*Retribuciones***Artículo 23. Estructura Retributiva.**

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- Salario base.
- Complementos salariales.
- Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Los conceptos salariales establecidos son los siguientes:

1. Salario base:

Se percibirá en 14 pagas, 12 mensualidades y 2 pagas extras, según lo estipulado en cada grupo profesional en la tabla salarial bruta anual indicada en ANEXO I.

Las dos pagas extraordinarias serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base y el complemento de vinculación que pudiera percibir el trabajador/a.

2. Complementos salariales:

a. Complemento de vinculación: todo el personal contratado con una vinculación con la empresa de 1 año continuado, percibirán un incremento del importe de su salario en un 15% sobre el salario base. Se percibirá desde el primer día del mes siguiente en que se haya alcanzado el año. Este complemento tiene carácter consolidable.

b. Complemento de responsabilidad: la Dirección de Cáritas Diocesana podrá encomendar funciones de responsabilidad a trabajadores/as. Por dicho desempeño se percibirá un complemento anual que se abonará mensualmente proporcionalmente al tiempo trabajado y en el que se haya desempeñado dicha responsabilidad. Este complemento de puesto no es consolidable y se percibirá mientras se realiza dicha función de responsabilidad.

La dirección de la empresa establecerá los tipos y cuantías de los niveles de responsabilidad, así como su actualización económica, que no estará sujeta a los incrementos salariales anuales negociados en el presente convenio.

c. Complemento de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El complemento establecido para trabajo nocturno es: por cada hora trabajada el 25% del precio hora calculada sobre salario base equivalente a su categoría.

Tanto el salario base, como el complemento de vinculación son revalorizables anualmente acorde a los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

Artículo 24. Cobro durante el periodo de IT.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente hasta alcanzar el 100 % de la base aplicable.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común se complementara la prestación derivada de esta contingencia desde el primer día de enfermedad común hasta alcanzar el 100% de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

No obstante lo anterior en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10 % del total de los trabajadores de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de los trabajadores de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

Artículo 10. Dietas y locomoción.

Si por necesidad de la empresa un contratado/a hubiera de incurrir en gastos de locomoción, manutención y alojamiento, los mismos serán abonados previa presentación de los justificantes correspondientes.

Los gastos de locomoción, cuando el transporte se realizase con el vehículo propio se abonaran a razón de 0,30 euros el kilometraje, más los gastos que se pudieran generar por la autopista y el parking.

ANEXO 1.º

Salario base e incrementos salariales para los años 2018, 2019 y 2020

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2017	15% COMPLEMENTO VINCULACIÓN BRUTO ANUAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2018	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2019	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2020
1	23.724,21	3.558,63	IPC+0,25%	IPC+0,40%	IPC+0,50%
2	19.577,83	2.936,67	IPC+0,25%	IPC+0,40%	IPC+0,50%

El IPC de referencia será el de la Comunidad Foral de Navarra.

Por la Empresa:

- Don Ángel Iriarte Arriazu, Director y,
- Doña M.^a Teresa Quintana Saldise, Secretaria General.

Por Representación de trabajadores,

- Doña M.^a Teresa Migueliz Loperena, (UGT) y,
- Don Carlos Beramendi Moreno (CC.OO).