

CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA SOCIEDAD PÚBLICA BERRIKILAN AÑOS 2019-2022 / BERRIKILAN SOZIETATE PUBLIKOKO LANGILEEN LAN BALDINTZEI BURUZKO 2019-2022EKO HITZARMEN KOLEKTIBOA.

INDICE

CAPITULO PRELIMINAR

Artículo 1. Determinación de las partes

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Legislación subsidiaria

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Compensación.

Artículo 8. Garantías personales.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Artículo 10. Comisión paritaria.

CAPITULO SEGUNDO

Clasificación del personal

Artículo 11. Niveles funcionales.

Artículo 12. Polivalencia.

CAPITULO TERCERO

Condiciones económicas

Artículo 13. Salarios.

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

Artículo 15. Plus festivo.

Artículo 16. Plus domingo.

Artículo 17. Plus vinculación

Artículo 18. Complemento Berriozar

Artículo 19. Complemento Personal

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Artículo 21. Kilometraje

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Artículo 24. Incremento salarial.

CAPITULO CUARTO

Incapacidades Temporales.

Artículo 25. Complemento por incapacidad Temporal y riesgo por embarazo.

CAPITULO QUINTO

Jornada, reducción cuidado menor, vacaciones, excedencias, descansos, licencias y permisos.

Artículo 26. Jornada.

Artículo 27. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Artículo 28. Vacaciones.

Artículo 29. Excedencias y permisos no retribuidos.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Artículo 31. Descanso semanal

Artículo 32. Licencias retribuidas.

Artículo 33. Día de libre disposición

Artículo 34. Permiso de lactancia.

The right side of the page contains several handwritten signatures in blue ink. From top to bottom, there is a signature with 'EUA' written next to it, followed by a signature that appears to be 'Ana B.', then a signature that looks like 'Jes', and finally a large, stylized signature at the bottom.

CAPITULO SEXTO

Contrataciones y ceses.

- Artículo 35. Contratos en prácticas.
- Artículo 36. Contratos fijos discontinuos.
- Artículo 37. Contratos eventuales.
- Artículo 38. Contrato de relevo y jubilación parcial
- Artículo 39. Ceses y preavisos.
- Artículo 40. Subrogación del personal.

CAPITULO SÉPTIMO

Infracciones, sanciones y prescripción.

- Artículo 41. Infracciones y sanciones.
- Artículo 42. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO OCTAVO

Varios

- Artículo 43. Formación.
- Artículo 44. Salud laboral.
- Artículo 45. Acumulación de horas sindicales.
- Artículo 46. Cláusula de descuelgue.
- Artículo 47. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2019

ANEXO II

Planes de Igualdad

ANEXO III

MEDIDAS DE MEJORA DE EMPLEO

ANEXO IV

**MODELO DE SOLICITUD DE COBERTURA DE VACANTES TEMPORALES EN BERRIKILAN
PARA EL AÑO 2019-2022**

ANEXO V

MODELO DE COMUNICACIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS BERRIKILAN

ANEXO VI

MODELO DE SOLICITUD DE COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS BERRIKILAN

CAPITULO PRELIMINAR

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Sociedad Pública Berrikilan, S.L. y la representación sindical.

El presente Convenio Colectivo se concierta por la parte económica, por la empresa pública Berrikilan S.L., representado por su Presidente y por la parte social, por los representantes de las centrales sindicales ELA Y CCOO.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio es de aplicación a la Sociedad Pública Berrikilan, S.L., que gestiona servicios municipales de carácter social, así como equipamientos y servicios deportivos.

La inclusión de otros colectivos en caso de que se incorporasen a la empresa Berrikilan se vería en su momento en base a las condiciones de trabajo de aplicación de esos colectivos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito local siendo de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa Pública Berrikilan, S.L. tiene en el municipio de Berriozar en los términos establecidos en el artículo 2 de este convenio.

Artículo 4. Legislación subsidiaria

En lo no previsto por este Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Provincial de Gestión Deportiva de Navarra y en su defecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de que el Convenio sectorial mejorase al de Berrikilan en algún aspecto, estas mejoras se incorporarían al Convenio de empresa.

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro del mismo ámbito funcional y territorial que lo sustituya.

A efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran con anterioridad por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si global mente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio compensan en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, con la excepción del complemento personal en los términos establecidos en el artículo 19 del mismo.

Artículo 8. Garantías personales.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores en la Empresa se considerará a título de prueba si así se establece por escrito en el contrato de trabajo no pudiendo exceder la duración de este periodo de prueba de:

The right side of the page contains several handwritten signatures in blue ink. At the top, there is a signature that appears to be 'J. M. B. A.'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized and less legible. The signatures are arranged vertically along the right margin.

- 6 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 1 de los fijados en el artículo 11 de este Convenio relativo a la clasificación del personal.
- 2 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 2.
- 1 mes para el personal perteneciente al grupos profesionales 3, 4 Y 5.

Durante los mencionados periodos de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Una vez transcurrido el periodo de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido del contrato de trabajo, éste surtirá plenos efectos.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres de ellos elegidos por la representación empresarial y otros tres elegidos por la representación de los trabajadores, pudiendo ser asistidos, unos y otros, por los asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

CAPITULO SEGUNDO

Clasificación del personal

Artículo 11. Niveles funcionales.

Los trabajadores comprendidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, serán clasificados en cinco niveles funcionales, identificados con las denominaciones de "grupo 1", "grupo 2", "grupo 3", "grupo 4"y "grupo 5", cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, titulación de grado medio o demostrada experiencia.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Directores de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.

Grupo 2

Criterios Generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también la realización de tareas complejas pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica.

Formación: formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, A.T.S.-D.U.E., Responsables de departamento.

Grupo 3

Criterios Generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía en su diseño, programación, preparación y ejecución, y que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: La formación básica requerida será la titulación específica a las tareas desempeñadas o la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II), pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes al Técnico de Actividad deportiva (monitor) en todas sus especialidades.

Grupo 4

Criterios Generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores o aquellas que sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: Se incluyen e este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Técnico de Sala, Masajistas, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

Grupo 5

Criterios Generales: Tareas consistentes en la ejecución de tareas de contenido homogéneo que se realicen con autonomía, siguiendo instrucciones precisas.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado (FP I) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de seis meses dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Auxiliar administrativo, Operario de servicio generales, y recepcionista de instalaciones.

Artículo 12. Polivalencia.

Dado que, por la propia naturaleza de los servicios que se prestan en el sector, existe un alto porcentaje de prestación de servicios a tiempo parcial con jornadas muy reducidas lo que dificulta entre otras cosas la profesionalización del sector, ambas partes consideran fundamental regular expresamente la polivalencia de los trabajadores del sector con el fin de que, los límites de la movilidad funcional y de la regulación de la polivalencia no sean un obstáculo para posibilitar, bien la ampliación de jornadas en contratos a tiempo parcial ya suscritos, bien la posibilidad de contratar inicialmente una jornada mayor.

En base a la manifestación anterior, se acuerda que, con el fin de posibilitar la contratación o la ampliación posterior de un mayor número de jornadas en los contratos a tiempo parcial y siempre dentro de los límites de los supuestos que se definen a continuación, se podrá pactar entre empresa y trabajador la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales, siempre que así lo acuerden expresamente las partes y se documente, bien en el contrato inicial de trabajo, bien en un documento posterior de novación contractual en el que se amplíe la jornada inicialmente contratada.

En concreto se establecen los siguientes supuestos de polivalencia:

- a) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Coordinador deportivo (grupo 2).
- b) Grupos 3 y 4.

c) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Operario de servicios generales (grupo 5).

d) Socorrista (grupo 4) y Operario de Servicios generales (grupo 5).

En los supuestos y con los límites contemplados en este artículo, y dado el interés de ambas partes en posibilitar la contratación o ampliación de jornadas que este sistema de polivalencia permite, se pacta expresamente que, con independencia de las funciones que en cada caso pudieran considerarse como prevalentes, la retribución a abonar en cada caso, será la establecida para cada grupo profesional y nivel retributivo proporcionalmente al tiempo de realización efectiva de las funciones propias de cada grupo.

Cuando no concurren las circunstancias previstas en este artículo, será de aplicación lo dispuesto para los supuestos de polivalencia y movilidad funcional en la legislación general.

CAPITULO TERCERO

Condiciones económicas

Artículo 13. Salarios.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las retribuciones que, para cada grupo profesional, se establecen en la tabla salarial del Anexo I a este Convenio. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de servicios a jornada completa.

En el supuesto de que las antiguas percepciones computadas en su conjunto anualmente, sean superiores a las establecidas en el texto de este Convenio, la diferencia a favor del trabajador integrará un complemento "ad personam" denominado "complemento personal". Este complemento a partir de la entrada vigor del presente Convenio, pasará a redefinirse de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

En el citado Anexo I se establecen, a título orientativo, para cada grupo profesional el precio bruto por cada hora efectiva de trabajo con inclusión de la parte proporcional de la retribución por descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos.

En este precio hora no se incluye ni el plus de nocturnidad del artículo 16, ni los pluses por festivo o domingo efectivamente trabajado establecidos en los artículos 17 y 18 de este Convenio, ni el plus de vinculación, ni el complemento Berriozar, ni el complemento personal.

El abono de la nómina mensual se realizará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de devengo.

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

El personal que preste servicios en horario nocturno, percibirá un complemento salarial por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, denominado "Plus de nocturnidad" proporcional al tiempo de prestación de servicios en horario nocturno y por el importe bruto que, para cada nivel retributivo, y para el año 2019 se establece en la Tablas Salariales que figuran como Anexo 1 al presente convenio.

Dichos importes se actualizarán anualmente de acuerdo con el incremento pactado para los salarios en el presente convenio.

Como quiera que este plus de nocturnidad solo se percibe por hora efectivamente trabajada se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 15. Plus festivo.

Tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en este artículo, exclusivamente los 14 festivos oficiales fijados anualmente.

Los trabajadores del sector que presten servicios en alguno de los 14 festivos oficiales, percibirán, por cada hora efectivamente trabajada en alguno de estos días, un Plus Festivo, igual para todas las categorías, por el importe bruto que se establece en las Tablas Salariales para el año 2019 que se adjuntan como Anexo 1 al presente Convenio. Este importe se verá incrementado cada uno de los años de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que el salario base general.

Como quiera que este plus festivo solo se percibe por hora efectivamente trabajada en alguno de los 14 festivos oficiales, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 16. Plus domingo.

Los trabajadores del sector que presten servicios en domingo, percibirán un Plus Domingo, por hora efectivamente trabajada en alguno de estos días, igual para todas las categorías, por el importe bruto que se establece en las Tablas Salariales para el año 2019 que se adjuntan como Anexo 1 al presente Convenio. Este importe se verá incrementado cada uno de los años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el salario base general.

Como quiera que este plus domingo solo se percibe por hora efectivamente trabajada en domingo, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 17. Plus vinculación

Se establece un plus denominado "Plus de Vinculación" a percibir en cada una de las doce mensualidades por los trabajadores que cumplan unos determinados requisitos de vinculación con la empresa en los términos siguientes:

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 2 años y un día, percibirán por este concepto un 2% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 3 años y un día, percibirán por este concepto un 4% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 4 años y un día, percibirán por este concepto un 6% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 10 años y un día, percibirán por este concepto un 8% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 12 años y un día, percibirán por este concepto un 10% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los expresados porcentajes no son acumulativos.

Para percibir este plus en cada uno de los porcentajes fijados se deben haber completado íntegramente cada uno de los tramos de vinculación de, 2 años y 1 día, 3 años y 1 día, 4 años y 1 día, 10 años y un día, y finalmente 12 años y 1 día.

"En los supuestos de subrogación contemplados en el artículo 38 del presente Convenio, los trabajadores que queden adscritos al nuevo titular y perciban el Plus de Vinculación lo mantendrán en los términos en los que vinieran percibiendo dicho Plus a la fecha de efectividad de la subrogación".

Artículo 18. Complemento Berriozar

El concepto retributivo denominado "complemento Berriozar", será de aplicación a todo el personal de Berrikilan, siendo el porcentaje un 2,4% sobre el salario base.

Este complemento será considerado un complemento de mejora, por ser un concepto retributivo que está por encima de lo establecido en convenio y no tratarse ni de un complemento personal, ni de un complemento de puesto de trabajo.

Artículo 19. Complemento personal

El concepto retributivo denominado “complemento personal”, remunera cualidades o conocimientos del trabajador/a, que son tenidos en cuenta por la empresa a la hora de desempeñar su trabajo. Este complemento no será absorbible ni compensable y se actualizará en los mismos términos en los que se incremento salarial pactado en este convenio.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias se compensarán a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada, tanto si se compensan con tiempo de descanso como si se retribuyen.

Si las horas extraordinarias se realizaran en alguno de los 14 festivos oficiales fijados anualmente, estas se compensarán a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada en alguno de estos días.

El periodo de compensación se establece en 4 meses desde su realización.

Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario.

Artículo 21. Kilometraje.

En aquellos supuestos en los que sea necesario el uso del vehículo particular por motivos de trabajo, se abonará 0,21€ por kilómetro. El importe que se abone deberá ser justificado adecuadamente.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal devengará dos pagas extraordinarias al año, denominadas paga de junio y paga de diciembre, cuyo importe será el que para cada nivel retributivo y para el año 2019 se establece en las Tablas Salariales que figuran como Anexo 1 al presente Convenio.

Para los siguientes años, este concepto se actualizará en los mismos términos que el incremento pactado en el convenio.

Para estas pagas extraordinarias se establece el siguiente régimen:

1-. Pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre:

Estas pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre del año en curso, pudiendo ser prorrateadas y abonadas mensualmente en el recibo individual de salarios, si el trabajador/a lo solicita, aplicándose a las dos pagas el mismo criterio.

Las dos pagas se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, la de junio, de 1 de enero a 30 de junio, y la de diciembre, de 1 de julio a 31 de diciembre.

La paga extraordinaria de junio se abonará, en los supuestos en los que no sea prorrateada, antes del 20 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se abonará, en los supuestos en los que no sea prorrateada, antes del 20 de diciembre del año en curso.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

El uniforme de Socorrista estará compuesto por: camiseta, pantaloneta, chancletas y gorra.

El uniforme de Monitor de natación estará compuesto por: Camiseta, bañador y chancletas.

La ropa de trabajo de uso ocasional se repondrá en función de su estado.

Para los Técnicos de actividad deportiva (monitores) considerando la variedad de uniformidad que puede existir atendiendo a la diversidad de actividades existentes, se podrá sustituir la entrega de uniformidad por un suplido de 60 euros brutos al año que se harán efectivos a razón de 0,17 euros brutos por día de alta en la empresa con independencia de la jornada diaria de trabajo efectivo.

Este importe se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 24. Incremento salarial.

Con efectos a 1 de enero de 2019, las partes acuerdan un incremento a calcular sobre las tablas salariales de este convenio colectivo, vigentes a 31 de diciembre de 2018, con un incremento igual a los trabajadores municipales del Ayuntamiento de Berriozar.

Para cada uno de los restantes años de vigencia del convenio (2020, 2021 y 2020), los salarios se actualizarán con un incremento igual a los trabajadores municipales del Ayuntamiento de Berriozar.

CAPITULO CUARTO

Incapacidades Temporales

Artículo 25. Complemento por incapacidad Temporal y riesgo por embarazo.

A) IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se establece un complemento a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional a cargo de la Empresa, hasta el 100% del salario

bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

B) IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común y Accidente no laboral, en función del número de bajas de trabajador en el año natural y su duración.

La empresa complementará hasta el porcentaje establecido en la siguiente tabla, del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

AÑO 2019	1-10 días	11-60 días	+ 61 días
1ª baja	100%	100%	90%
Siguientes bajas	75%	90%	90%
Hospitalización	100%		

AÑO 2020	1-10 días	11-60 días	+ 61 días
1ª baja	100%		
Siguientes bajas	80%	90%	100%
Hospitalización	100%		

AÑO 2021	1-10 días	11-60 días	+ 61 días
1ª baja	100%		
Siguientes bajas	90%	100%	100%
Hospitalización	100%		

[Handwritten signatures in blue ink]

AÑO 2022	1-10 días	11-60 días	+ 61 días
1ª baja	100%		
Siguientes bajas	100%		
Hospitalización	100%		

[Handwritten signatures in blue ink]

C) Riesgo por embarazo:

La prestación económica por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural trata de proteger la salud de la mujeres trabajadoras, del feto y del recién nacido y de cubrir la pérdida de ingresos que se produce durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de la actividad.

Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

CAPITULO QUINTO

Jornada, reducción cuidado menor, vacaciones, excedencias, descansos, licencias y permisos.

Artículo 26. Jornada.

Con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una jornada anual a tiempo completo de 1.670 horas de trabajo efectivo en el año 2019, de 1.644 horas en el año 2020, de 1618 horas para el año 2021 y de 1592 horas en el año 2022.

Para establecer el cálculo del porcentaje de jornada contratada en los casos de personal a tiempo parcial, se establecerá la siguiente referencia semanal a jornada completa:

- Año 2019: 36,7 horas semanales
- Año 2020: 36,13 horas semanales
- Año 2021: 35,56 horas semanales
- Año 2022: 35 horas semanales

Atendiendo a las condiciones, fundamentalmente el importante esfuerzo físico, que requieren las actividades desarrolladas por los Técnicos de Actividad deportiva (monitores), se establece una jornada anual a tiempo completo específica para este colectivo de 1.580 horas de trabajo efectivo en el año 2019, de 1.565 horas en el año 2020, de 1550 horas en el año 2021 y de 1535 horas en el año 2022.

Para establecer el cálculo del porcentaje de jornada contratada en los casos de personal a tiempo parcial, se establecerá la siguiente referencia semanal a jornada completa:

- Año 2019: 34,73 horas semanales
- Año 2020: 34,4 horas semanales
- Año 2021: 34,07 horas semanales
- Año 2022: 33,74 horas semanales

Técnico de sala: 1.603 horas de trabajo efectivo en el año 2019, de 1600 horas en el año 2020, de 1596 horas en el año 2021 y de 1535 horas en el año 2022.

Para establecer el cálculo del porcentaje de jornada contratada en los casos de personal a tiempo parcial, se establecerá la siguiente referencia semanal a jornada completa:

- Año 2019: 35,23 horas semanales
- Año 2020: 35,17 horas semanales
- Año 2021: 35,08 horas semanales
- Año 2022: 33,74 horas semanales

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias continuadas de más de 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para realizar estos descansos serán acordados entre el responsable de la Empresa y los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio.

Con carácter general la jornada se distribuirá en un máximo de 225 días hábiles en 2019, 224 días hábiles en 2020, 222 días hábiles en 2021 y 220 días hábiles en 2022, pudiéndose adaptar la jornada diaria con el objeto de no generar excesos de jornada respecto de la anual (modificando en todo caso los minutos necesarios para ello en dicha jornada diaria).

Se respetará la distribución del personal que venía disfrutando de una distribución en un menor número de días de trabajo al año, que mantendrá como máximo el número de días hábiles que hubiese trabajado en el año 2019, salvo en los casos de jornadas parciales a los que se les aumente su porcentaje de contratación.

Artículo 27. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada podrá tener una referencia diaria, semanal, mensual o anual.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio

Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 28. Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales señalados por el/la trabajador/a.

A partir del año 2020 el periodo de vacaciones se computará en días laborables. Para facilitar el cálculo de las vacaciones en las jornadas irregulares, se entiende que la referencia del convenio corresponde a una semana de 5 días laborables en un periodo de 7 naturales. En los casos de jornadas diferentes se hará de forma proporcional tomando la referencia de los días laborables por semana.

Para el año 2020 se establece un periodo de vacaciones de 23 días laborables. Para el año 2021 dicho periodo será de 25 días laborables y para el año 2022 de 27 días laborables.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Habiendo recibido el calendario anual a más tardar el 31 de enero del mismo año, el calendario de vacaciones, deberá ser comunicado a la empresa por escrito no más tarde del día 31 de marzo del año natural.

La empresa deberá contestar a las solicitudes de vacaciones de los trabajadores no más tarde del último día del mes siguiente al vencimiento del plazo para presentar las solicitudes, es decir, del 30 de abril. En caso de no contestarse dentro de ese plazo, las vacaciones solicitadas por el o la trabajadora se entenderán automáticamente concedidas.

En cuanto a la elección de los días de vacaciones se establecen los siguientes criterios:

1.-Dentro de cada centro de trabajo no podrán coincidir en periodo vacacional más del 50% de los trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo existente en el centro.

En caso de número impar, se redondeará a la cifra inferior (en caso de tres trabajadores, solo podrá disfrutar de vacaciones uno).

En caso de concurrir un número de solicitudes superior a la que resulta de aplicar los criterios anteriores, se establecen los siguientes criterios de preferencia.

a) En caso de concurrencia, el primer año tendrá preferencia el o la trabajadora que tenga mayor antigüedad en la empresa, para el siguiente año se rotará para que no sea siempre el o la de mayor antigüedad la que tiene preferencia.

b) En caso de existir también concurrencia en antigüedad, por sorteo que será realizado por la empresa en presencia de las y los trabajadores afectados.

La retribución de vacaciones estará formada por el salario base y los complementos salariales fijos del trabajador. En cuanto a los complementos variables se abonará teniendo en cuenta la media de los tres últimos meses anteriores a las vacaciones.

Artículo 29. Excedencias

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 2 años con reserva de puesto de trabajo y sin derecho a cómputo a efectos de antigüedad.

La empresa concederá las prórrogas que se soliciten, dentro de los límites legales, en caso de que la duración inicial de la excedencia hubiese sido menor que el máximo legal permitido. El trabajador deberá solicitar esa prórroga con al menos 30 días de antelación a la finalización de la vigencia inicial de la excedencia.

El trabajador excedente no podrá utilizar esta excedencia para trabajar en empresas del sector o similares como gimnasios o clubes deportivos.

El derecho al disfrute de esta excedencia solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Además, y por una sola vez durante toda la vigencia del Convenio, los trabajadores podrán disfrutar de una sola excedencia voluntaria de una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro años, con reserva de puesto de trabajo durante dos años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador 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.

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 30. Permiso no retribuido

Todo trabajador/a tendrá derecho a un permiso NO RETRIBUIDO, de entre 15 días y 4 meses sin cotización a la seguridad social.

Artículo 31. Descanso semanal

Se establece que el descanso semanal-tipo será de dos días consecutivos, siempre y cuando, la distribución periódica de los calendarios lo permitan. El descanso se podrá acumular por períodos de hasta catorce días, procediendo en estos supuestos un descanso de 4 días, de los cuales dos serán consecutivos, salvo que una necesidad urgente para el buen funcionamiento de la instalación requiera de lo contrario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del E. T. las partes acuerdan que la distribución de la jornada anual de trabajo se hará de manera regular.

El calendario laboral anual se realizará antes de finales del mes de enero. Para el personal de actividades se realizarán calendarios por campaña. En estos calendarios se establecerán como mínimo los días de trabajo, descanso y horarios de trabajo.

Se establece que el sábado de Semana Santa tendrá horario de festivo.

Artículo 32. Licencias retribuidas.

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

A) Por matrimonio del trabajador: se establece la siguiente duración para cada año de vigencia del Convenio: 18 días naturales

B) Por nacimiento de hijo: 4 días naturales.

C) Por fallecimiento de:

Cónyuge e hijos: 6 días naturales.

Padres, padres políticos y hermanos: 3 días naturales.

Hermanos políticos y abuelos: 2 día natural.

D) Por enfermedad grave u hospitalización de:

Padres, padres políticos, cónyuge e hijos: 3 días naturales.

Hermanos, hermanos políticos y abuelos: 2 día naturales.

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.

El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización.

Si fuera necesario efectuar un desplazamiento entre dos localidades distantes entre sí 200 Km ó más, los permisos contemplados en los apartados C) y D) precedentes, podrán incrementarse:

En 1 día si la distancia entre localidades es entre 200 y 400 Km.

En 2 días si la distancia entre localidades es superior a 400 Km.

E) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el de matrimonio): 1 día.

F) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.

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

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Gobierno de Navarra, no siendo objeto de permiso retribuido el tiempo necesario para el desplazamiento, salvo que dicho desplazamiento tenga lugar dentro de los límites de la Comunidad Foral de Navarra, en cuyo caso el tiempo necesario para el desplazamiento tendrá la consideración de permiso retribuido.

I) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida con limitación horaria, para asistir a consulta médica o para acompañar a consulta médica a su cónyuge y a parientes de primer grado por línea directa por consanguinidad de hasta 10 horas anuales en total. Además de ello, existirá disponibilidad para más horas acumulando una bolsa de anual, a devolver en el mismo año.

E) Por cirugía mayor ambulatoria de familiares:

Familiares de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 2 día naturales

A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

Este permiso se concederá igualmente en los casos en que, por circunstancias derivadas del procedimiento quirúrgico, el paciente deba permanecer ingresado, salvo que le corresponda un permiso de mayor duración de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores.

En los supuestos contemplados en los apartados A), B), C), E), F) y J) , los días de permiso comenzarán a contar a partir del hecho causante.

Las licencias contempladas en los apartados C) y D) este artículo referidas al cónyuge, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al hecho causante y acrediten estas circunstancias con una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

El inicio del disfrute de los permisos se dará en el primer día hábil a partir del hecho causante, según el calendario de la persona que ejerza el derecho.

Artículo 33. Día de libre disposición

No obstante cada trabajador podrá disfrutar de 3 días de libre disposición cada uno de los años de vigencia del convenio, de carácter no recuperable. El disfrute de este día de libre disposición deberá ser comunicado a la empresa por escrito con una antelación mínima de tres días laborables. El criterio para el disfrute, será el mismo que el punto nº 3 del artículo 27 del convenio. En caso de concurrencia la preferencia se determinará por orden de presentación y en caso de coincidencia, por antigüedad en el puesto.

Artículo 34. Permiso de lactancia.

Las trabajadoras que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

La duración del permiso retribuido será, para cada año de vigencia del Convenio, será de 15 días naturales

Esta opción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.

CAPITULO SEXTO

Contrataciones y ceses

Artículo 35. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será, durante el primer año un 90% y durante el segundo un 100% de la retribución establecida en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 36. Contratos fijos discontinuos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que no se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la segunda temporada de verano o invierno, en que hayan prestado servicios de forma temporal.

Artículo 37. Contratos eventuales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 38. Contrato de relevo y jubilación parcial

A partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial por su voluntad siempre que se jubilen al menos al 50% de su jornada en el momento de la solicitud.

En cualquiera de los supuestos contemplados, el trabajador que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial deberá pre avisarlo a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que desee jubilarse.

Artículo 39. Ceses y preavisos.

Los trabajadores comunicarán a la Empresa su decisión de causar baja voluntaria en la misma por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

La falta de preaviso facultará a la empresa a deducir de la liquidación final el número de días de falta de preaviso.

Igualmente la Empresa deberá comunicar al trabajador la finalización de su contrato por escrito y con una antelación mínima de 15 días, excepto en los supuestos en que tuviera concertado con el trabajador un contrato de interinidad en el que no se pueda prever la fecha de finalización de la causa de la sustitución y en los supuestos de despido disciplinario.

Artículo 40. Subrogación del personal.

El cambio de titularidad de la contrata de gestión de un servicio o instalación deportivos no extinguirá por si misma la relación laboral.

El Ayuntamiento de Berriozar, en caso de volver a optar por una gestión a través de una empresa privada, se compromete a introducir en el pliego de condiciones la subrogación obligatoria de todo el personal que presta sus servicios en Berrikilan por parte de la concesionaria, así como el texto del convenio, siendo éste de aplicación obligatoria y prioritaria.

Los trabajadores que cumplan los requisitos fijados en el párrafo anterior y que, en el momento de cambio de titularidad de la contrata de gestión deportiva, se encontraran en situación de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquier otra situación que produzca reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular. Se entiende que computan a los efectos de la antigüedad mínima exigida en el párrafo anterior, los periodos de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores, pasará a ser subrogado por la nueva titular en concepto de interino, hasta tanto se produzca la finalización de la causa de la sustitución.

En los supuestos en que un trabajador preste servicios para un mismo empleador en distintos centros de trabajo por existir distintas contratas, si se produjera el cambio de titularidad de una de las contratas de gestión deportiva, operará la subrogación regulada en este artículo exclusivamente por la jornada de trabajo objeto de la contrata que cambia de titularidad. De igual forma se actuará en los supuestos en que se haya pactado expresamente la polivalencia.

En los supuestos de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana a la fecha de efectos del cambio de titularidad, a la empresa entrante los siguientes aspectos:

a) Relación del personal de dicho centro de trabajo con indicación de antigüedad en el centro de trabajo, jornada de trabajo, horario de prestación de servicios, copia del contrato de trabajo y en su caso novaciones contractuales, vacaciones disfrutadas y/o pendientes de disfrutar y última nómina de que se disponga, incluyendo al personal con el contrato suspendido por alguna de las causas indicadas en el párrafo 3 de este artículo.

b) Certificación de que los trabajadores afectados por la subrogación se encuentran al corriente en la percepción de sus salarios en la fecha del cambio de titularidad de la contrata.

c) Certificación expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social que acredite que la empresa saliente se encuentra al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.

d) Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, renuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En los supuestos en que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los aspectos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión.

En los supuestos en que como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones citadas, se produjeran perjuicios económicos para la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

La empresa saliente liquidará al trabajador las pagas extraordinarias y otros conceptos salariales de vencimiento superior al mensual devengados y no cobrados en la fecha de finalización de su contrata, a excepción de las vacaciones.

Las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como su coste en Seguridad Social en el supuesto en que se liquiden, serán objeto de compensación entre la empresa entrante y la saliente.

Reversión del servicio. El Ayuntamiento de Berriozar, en caso de que se vea obligado a la reversión del servicio, estudiará que tipo de gestión es la más adecuada a las necesidades del servicio y a la situación del momento.

CAPITULO SÉPTIMO

Infracciones, sanciones y prescripción

Artículo 41. Infracciones y sanciones.

Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar con la suficiente antelación, los motivos que justifiquen la falta al trabajo.
- c) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios o riesgos que ocasione a la Empresa, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.
- d) Omisión en la obligación de fichar.
- e) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.
- f) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de seguridad social.
- g) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave.

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

- a) Una falta de puntualidad, siempre que suponga un grave perjuicio para la empresa o los usuarios o entrañe riesgo para éstos.
- b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
- c) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.
- d) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicios, con perjuicio para la empresa o los usuarios.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.
- g) Fichar por otro trabajador/a.
- h) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave.

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

- a) Dos o más faltas de puntualidad, siempre que supongan un grave perjuicio para la Empresa o los usuarios, o entrañen riesgo para éstos.
- b) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de doce meses.
- c) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a la Empresa o a los usuarios.
- f) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.
- g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.
- h) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa, o centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.
- k) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.
- l) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores, es enunciativa.

Sanciones

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

Las faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas previamente a la representación del personal, cuyas consideraciones serán escuchadas por la Empresa con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

- a) Faltas Leves: Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- b) Faltas Graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

- c) Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido.

Artículo 42. Prescripción de las faltas.

Atendiendo a su grado, las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Faltas graves a los veinte días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días.

En todos los casos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO OCTAVO

Varios

Artículo 43. Formación.

Se concederán permisos retribuidos hasta un máximo de 55 h al año siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

- Que el contenido de los cursos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, incluido el euskera.
- Que se tengan dificultades para la realización de los cursos, bien porque coincidan con su jornada laboral, bien porque su trabajo a turnos dificulte la asistencia.

Se garantizará que todo el personal, con independencia del turno en que trabajen, pueda hacer uso de las horas de formación.

Las necesidades de formación de la empresa, partirá de los perfiles de la plantilla orgánica que se concrete necesaria para Berrikilan, y de las necesidades de personal para cubrir las vacantes temporales, a través de la promoción interna.

Las formaciones que la empresa considere necesarias para la adaptación del puesto de trabajo, y según el perfil de puesto de trabajo que ocupa, serán obligatorias. Las horas dedicadas a esa formación tendrán la consideración e tiempo de trabajo a todos los efectos y el coste será a cargo de la empresa. En la medida de lo posible se tratarán de realizar durante la jornada de trabajo, y si esto no fuese posible, las horas de descanso a compensar serán elegidas por el trabajador.

Solicitar también a los trabajadores trasladen sus inquietudes y necesidades, durante el primer mes del año.

Realizar una comisión mixta con el personal, de intercambio de necesidades.

Artículo 44. Salud laboral.

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión en la que se propongan y definan las posibles actuaciones a desarrollar en materia de salud laboral.

Será imprescindible el cumplimiento de normas de protección individuales donde se requieran, en base a informe del servicio de prevención.

Se establecerá un seguro obligatorio de accidentes colectivos: Fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial.

Artículo 45. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario mensual del que disponen los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal de una empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores siempre que exista acuerdo favorable al respecto entre los representantes de un mismo colegio electoral.

Cuando tal pacto se produzca se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa.

Artículo 46. Cláusula de descuelgue.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse de forma unilateral a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en primera instancia la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

En caso de no llegarse a acuerdo en el ámbito de la empresa, las partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará en caso de acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Así mismo se podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica en caso de acuerdo entre ambas partes.

Artículo 47. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1º. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga la empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2º. Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Five blue ink signatures are present on the right side of the page, arranged vertically. The top signature is the most legible, appearing to be 'M. ... EIA'. The other four signatures are more stylized and less legible.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2019

De acuerdo con lo establecido en el artículo 21, las dos pagas extraordinarias, denominadas paga de junio y paga de diciembre, el importe será el que para cada nivel retributivo y para el años 2019 se establece en las Tablas Salariales que figuran como Anexos 1.

CATEGORÍA Profesional	SALARIO BASE (12 pagas)	Paga Julio-Navidad	TOTAL AÑO	HORAS año	Salario Hora	Plus Nocturnidad (Hora)
G. 1	1.810,95€	1.810,95€	25.353,24€	1.670	15,18 €	2,98 €
G. 2	1.652,07€	1.652,07€	23.129,00€	1.670	13,85 €	2,72 €
G. 3 Monitor/a	1.397,90€	1.397,90€	19.570,62€	1.580	12,39 €	2,43 €
G. 4 General	1.397,90€	1.397,90€	19.570,62€	1.670	11,72 €	2,30 €
G. 4 T.Sala	1.397,90€	1.397,90€	19.570,62€	1.603	12,21 €	2,40 €
G. 5	1.334,33€	1.334,33€	18.680,56€	1.670	11,19 €	2,20 €

- Jornada general: 1.670 horas . Monitor actividades: 1.580 horas. Técnico sala: 1.603 horas
- Plus Festivo: 5,21 euros/h. Plus Domingo: 3,39€ euros/h; Kilometraje: 0,21 euros/km
- Complemento Berriozar. 2,4% del salario base de cada Grupo Profesional

ANEXO II

PLANES DE IGUALDAD

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Negociadora, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Medidas de acción positiva y medidas entorno a la Igualdad de oportunidades

Se trata de establecer medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las medidas que se proponen y las que se tendrán en cuenta serán las relacionadas con las siguientes cuestiones:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub representadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que

tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- l. Establecer medidas para detectar el acoso sexual o el acoso por razón de género en la empresa, y contribuir a su erradicación. Generar espacios donde poder trabajar este tema.

Funciones de la Comisión Negociadora en materia de igualdad de oportunidades

La Comisión Negociadora constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos.

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

- a. Seguimiento de la evolución de las medidas de acción positiva acordados en las empresas del sector.
- b. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes
- c. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
- d. En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio.

ANEXO III

MEDIDAS DE MEJORA DE EMPLEO

En coherencia con lo acordado en el anterior convenio en lo referente a MEDIDAS DE MEJORA DE EMPLEO, la parte social propone **mejorar las condiciones vigentes de la plantilla actual de Berrikilan mediante:**

La cobertura de vacantes puntuales que puedan surgir como consecuencia de bajas, vacaciones, asuntos propios ... y que posibiliten la ampliación de jornadas y mejores salarios.

La cobertura de vacantes definitivas que pudieran surgir o crearse y que permita consolidar mejores salarios y mayores jornadas y/o conversiones a tiempo completo. Dentro de este apartado se incluye también la promoción interna.

Si una vez resuelto cualquiera de los dos procesos internos no se hubiera cubierto la plaza, ya sea temporal o definitiva, se acudirá a las listas de contratación externa.

1-Sistema de sustitución de vacantes temporales (bajas, vacaciones, días de asuntos propios...)

Elaborar una bolsa anual de candidatos/as para cada puesto de trabajo. En el caso de que se produjera algún nuevo ingreso durante el año, podrá inscribirse igualmente en esta lista en último lugar.

No podrán inscribirse en estas listas el personal que cuente con jornada a tiempo completo. De la misma manera que ningún trabajador o trabajadora podrá superar el 100% de la jornada mediante el sistema de cobertura de vacantes, por lo que, en tales casos deberá cubrirse la vacante con el/la trabajadores/as siguiente de la lista.

Establecer un plazo de 7 días naturales para que la plantilla haga su petición por escrito en la que hará constar su disponibilidad para cubrir los puestos que especifique, así como su antigüedad en la empresa y su porcentaje de jornada.

En el caso de monitores/as especificarán además todas las disciplinas deportivas que puedan impartir.

Para lo que se establecerá un modelo de solicitud. **Anexo IV.**

Para elaborar el orden de llamamiento se establecerá como criterio la antigüedad en la empresa. Cada trabajador/a podrá justificar un máximo de 2 ausencias, de tal manera que una tercera renuncia implicaría `pasar al último puesto de la lista.

Para promover un reparto equitativo de las vacantes temporales que pudieran surgir, cada trabajador/a que opte a las mismas, no podrá superar un período de 3 meses al año por este motivo, con la única excepción de que se trate de una vacante temporal de larga duración que requiera de un contrato de interinidad, en cuyo caso, el o la trabajadora que realice la sustitución no podrá optar a cubrir ninguna otra vacante mientras dure dicha sustitución.

Si se produjese una nueva vacante mientras se está cubriendo otra, se llamará al o a la siguiente de la lista.

2-Protocolo de cobertura de vacantes definitivas y de promoción interna

La Empresa informará de la existencia de vacantes a los representantes sindicales, con al menos 72 horas de antelación antes de ofertarla al resto de plantilla.

En dicha convocatoria de vacante se hará constar las condiciones (horario, salario...) y requerimientos del puesto de trabajo (perfil profesional). Se establecerá un modelo oficial de comunicación de vacante. **Anexo V.**

Una vez comunicada la vacante a la representación sindical y transcurridas al menos 72 horas, la empresa ofertará la vacante al resto de la plantilla, que dispondrá, a partir de ese momento, de un plazo de 7 días naturales para formalizar su solicitud en el modelo oficial que se establezca. **Anexo VI.**

Una vez recibidas las solicitudes, la empresa las pondrá en conocimiento de la representación sindical para que emitan un informe previo en el plazo de 72 h.

La valoración de los candidatos se hará según el criterio de mayor antigüedad en la empresa y en caso de empate tendrá preferencia la persona de mayor edad.

Podrá presentarse todo el personal que se encuentre de alta en el momento en que se genere dicha vacante definitiva, incluido el personal que pudiera estar cubriendo una vacante temporal así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga un contrato a tiempo completo.

3-Protocolo de listas de contratación externa

NORMAS DE GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LA SOCIEDAD PÚBLICA BERRIKILAN

Artículo 1. Objeto.

El presente documento tiene por objeto establecer las normas de gestión de las relaciones de aspirantes al desempeño, mediante contratación temporal, de puestos de trabajo en la Sociedad Pública Berrikilan.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en este documento se aplicarán a la gestión de las relaciones de aspirantes al desempeño, mediante contratación temporal, de puestos de trabajo adscritos a la Sociedad Pública Berrikilan.

Artículo 3. Principios de la selección de personal temporal.

1. La selección de personal temporal se realizará mediante convocatoria en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. En todo caso, los procedimientos de selección de personal temporal deberán posibilitar la máxima eficacia y agilidad en la contratación.

TÍTULO I. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE ASPIRANTES

Artículo 4. Procedimientos de constitución de listas y orden de preferencia.

La Sociedad Berrikilan podrá constituir listas de aspirantes a la contratación temporal, a través de los siguientes medios:

Mediante convocatoria pública de pruebas selectivas, que se podrá realizar a través de publicación en Boletín Oficial de Navarra, del Servicio Navarro de Empleo o a través de cualquier otros sistema que garantice la publicidad.

Artículo 5. Listas de aspirantes constituidas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas.

1. Las convocatorias para la constitución de estas listas de aspirantes a la contratación temporal se podrán publicar en:
 - a) Boletín Oficial de Navarra.
 - b) A través del Servicio Navarro de Empleo, solicitándole un listado de personas que cumplan los requisitos exigidos para el puesto y pudiendo publicitar en su página web la convocatoria. Será la propia Sociedad Pública la que determine el ámbito territorial de la convocatoria. Obtenido el listado de participantes de procederá al desarrollo de las pruebas selectivas entre los participantes.
 - c) A través de anuncios oficiales en la página web de Berrikilan, o/y en el Tablón de Anuncios de la Sociedad, o en otros medios que garanticen la publicidad de la oferta de trabajo.

2. Serán incluidos en listas de aspirantes a la contratación temporal todos aquellos que obtengan, al menos, el 50 por 100 de la puntuación máxima establecida en las pruebas selectivas.
3. La prioridad en la lista de aspirantes se establecerá en función de la mayor puntuación obtenida en las pruebas.
4. Las listas constituidas al amparo de este artículo estarán vigentes durante un periodo máximo de cinco años desde su aprobación.

Si durante el periodo de vigencia de las listas, alguna de ella se agotara, se constituyen otras nuevas para el mismo puesto de trabajo, mediante convocatoria pública de pruebas selectivas, las listas anteriores dejarán de tener valor.

TÍTULO II. GESTIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artículo 6. Normas generales de llamamiento.

1. Con el fin de facilitar su localización, el personal deberá comunicar, al menos, un teléfono de contacto, sin perjuicio de que pueda comunicar, además, otros teléfonos de contacto o dirección de correo electrónico, información que deberán mantener permanentemente actualizada.

2. El llamamiento del personal se efectuará de acuerdo con los criterios de prelación establecidos en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 5 .

3. Con carácter general, a cada persona a la que se le oferte un contrato por teléfono, se le realizarán al menos tres intentos de localización a través de los medios de contacto por ella facilitados, durante un periodo de 24 horas.

Se dejará constancia por escrito, de cada llamamiento, señalando las circunstancias, fecha y hora en la que se ha efectuado.

4. Cuando se contacta con un/a aspirantes y se le da un plazo para aceptar o no la oferta, y transcurrido el plazo no da una respuesta, se entenderá que la rechaza sin justificación alguna, y se le aplicará lo dispuesto en el artículo 7.3, es decir pasarán al último puesto de la lista .

5. Cuando un/a aspirante no pueda ser localizado/a se contactará con el siguiente o siguientes de la lista, hasta que el puesto o puestos de trabajo ofertados sean cubiertos.

Las personas con las que no se haya podido contactar mantendrán su lugar en la lista correspondiente.

6. A las personas que acepten un contrato no se les ofertará la contratación para desempeñar ningún otro puesto de trabajo, salvo: que el llamamiento se efectúe de una lista que corresponda a un puesto de trabajo de superior nivel o categoría, que la nueva oferta corresponda a un contrato de duración igual o superior a seis meses o que el contrato a ofertar sea de jornada completa cuando el que tenga en vigor la persona sea de jornada parcial.

7. En las contrataciones temporales a tiempo parcial se procurará completar la jornada con la existencia de otras necesidades que sea preciso cubrir en el mismo Servicio, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio, que ello sea posible dentro del mismo contrato y que se cuente con la conformidad del o de la interesada.

8. Las contrataciones cuya duración inicial prevista sea igual o inferior a un mes, se ofertarán, una vez autorizadas, al o a la primera aspirante disponible con el/la que, sin necesidad de cumplir lo previsto en el apartado 3, de este artículo, se consiga contactar y que acepte su incorporación inmediata.

Artículo 7. Renuncia a ofertas de contratación.

1. Si algún o alguna aspirante renuncia al puesto de trabajo ofertado será excluido/a de la lista, salvo que acredite encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Estar obligado/a en virtud de otro contrato en vigor.
 - b) Renunciar a un contrato a tiempo parcial porque desde la propia Sociedad se le oferta uno de jornada completa.
 - c) Encontrarse en situación de incapacidad temporal o licencia por maternidad o adopción. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que acrediten debidamente que ha finalizado la situación que justificó su renuncia.
 - d) Tener a su cuidado un hijo menor de 3 años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un mes desde la renuncia, salvo que con anterioridad desaparezca la causa que motivó la misma.
 - e) Tener a su cuidado a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un mes desde la renuncia, salvo que con anterioridad desaparezca la causa que motivó la misma.
 - f) Matrimonio propio o situación asimilada según la Ley 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables, si la fecha de inicio del contrato ofertado está incluida dentro de los quince días naturales anteriores o siguientes a su constitución.
 - g) Tener la condición de discapacitado debidamente reconocida y que las características de su discapacidad la hagan incompatible con las condiciones específicas del puesto de trabajo para el que se oferta el contrato. En este caso serán excluidos de la lista si la discapacidad para el puesto es definitiva.
2. En los casos recogidos en el apartado anterior, los aspirantes deberán comunicar fehacientemente, su disponibilidad para prestar servicios. Mientras esta comunicación no se produzca, los aspirantes estarán en situación de no disponibles y no se les ofertará puesto de trabajo alguno de las listas en las que estén incluidos.
3. Los aspirantes que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el apartado 1, deberán acreditarlo documental y fehacientemente en el plazo de un mes contado desde la fecha en que se les haya ofertado el puesto de trabajo al que renuncian, en cuyo caso permanecerán en el mismo lugar que ocupaban en la lista de aspirantes en el momento de la renuncia. De no justificarlos en el plazo indicado, pasarán al último puesto de la lista.

Artículo 8. Exclusión de las listas.

Serán excluidos de la lista que haya dado lugar al llamamiento los aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) No superación del período de prueba.
- b) Imposibilidad reiterada, durante un periodo de un año, de contactar con el aspirante con motivo de llamamientos para la contratación, en los teléfonos o direcciones de correo electrónico facilitados por el mismo.
- c) Ingreso como contratado laboral fijo en la Sociedad Pública en el mismo puesto de trabajo o en otro de superior nivel.
- d) Abandono del puesto de trabajo.
- e) Extinción del contrato por causas sobrevenidas, derivadas de la falta de capacidad o de adaptación del contratado para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

ANEXO IV

MODELO DE SOLICITUD DE COBERTURA DE VACANTES TEMPORALES EN BERRIKILAN

Nombre:.....Apellidos:.....

Categoría profesional:

Antigüedad en la empresa:

con DNI mediante la presente solicitud firmada, manifiesto mi voluntad y disponibilidad para cubrir las vacantes que puedan surgir en los siguientes puestos:

Puesto	Señalar	Titulación
Gerente		
Recepción		
Socorrista*		
Servicios generales		
Monitores/as*		

*En el caso de monitores habrá varias listas dependiendo de las diferentes actividades que puedan impartirse

Berriozar, a de de 2020

Fdo:

* Entregar por duplicado: una copia para Berrikilan y otra sellada para el trabajador/a

ANEXO V
MODELO DE COMUNICACIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS BERRIKILAN
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Puesto a cubrir (categoría profesional):					
Funciones:					
Tipo de jornada	A tiempo completo		A tiempo parcial		Horas semana:
Horario:					
Formación exigible:					
Fecha de publicación de la vacante:					
Plazo de presentación de solicitudes:					

Berriozar, a de de 2020

Fdo y sellado por Berrikilan

ANEXO VI
MODELO DE SOLICITUD DE COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS BERRIKILAN

Nombre:.....Apellidos:.....

Categoría profesional:

Antigüedad en la empresa:

Porcentaje de jornada:

con DNI mediante la presente solicitud firmada, manifiesto mi solicitud de cubrir la vacante definitiva ofertada por la empresa para cubrir el puesto de

Documentación adjunta:

Titulación obligatoria:.....

Titulación exigible:

Otra formación:

Otra documentación:

Berriozar, a de de 2020

Fdo:

Entregar por duplicado: una copia para Berrikilan y otra sellada para el trabajador/a