

Convenio Colectivo Lavandería Industrial Olimpia, S.L.,

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en Lavandería Industrial Olimpia, S.L. y que estuviera adscrito a su centro de trabajo de Mutílvva Baja, Navarra.

Quedan excluidos quienes ostenten la condición de directivo de la misma.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años de duración, extendiéndose desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Expirada la duración pactada y habiendo transcurrido dieciocho meses sin que se hubiera acordado un nuevo convenio que hubiera de sustituirle, éste perderá toda su vigencia.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

ARTÍCULO 3. 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 anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

ARTÍCULO 4. COMISIÓN PARITARIA.

Se constituirá a la firma del Convenio y constará de cuatro miembros, dos por los representantes de los trabajadores y dos por parte de la empresa.

Sus funciones serán la interpretación y seguimiento del Convenio, así como la actualización anual de sus Anexos.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del día. La reunión deberá realizarse dentro del plazo de 40 días a contar desde la solicitud y resolverá en un plazo no superior a tres meses.

Cualquier consulta realizada por un trabajador o trabajadores de OLIMPIA respecto de la aplicación de este Convenio deberá efectuarse por escrito dirigido a cualquiera de las dos partes de la Comisión, y ésta, despachada en plazo no superior a un mes.

CAPÍTULO II

INGRESO, PERIODO DE PRUEBA, PROMOCIÓN Y CESES VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 5. INGRESO.

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

ARTÍCULO 6. PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y técnicos no titulados: 15 días.

Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 7. CESE VOLUNTARIO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y administrativos, y, de 2 meses en el caso de los técnicos y titulados.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de la obligación de pre avisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

ARTÍCULO 8. PROMOCIÓN.

A partir de la firma de este convenio no se producirán cambios de categoría de mano de obra directa. El personal de mano de obra directa, salvo aquellos que a la firma tuvieran la categorías de especialista y peones especialistas, tendrán la categoría de peón.

Se creará el plus de puesto “A” de importe de 184,74 euros mes y el plus de puesto “B” de importe de 105 euros mes. Este plus de puesto solo se abonará al personal con la categoría de peón que se designe y según los criterios que se establecen en los párrafos siguientes.

La dirección de la empresa se compromete a que durante los tres años de vigencia de este Convenio, la distribución de la mano de obra directa considerando el nivel de plantilla mas bajo del año anterior se adecue al siguiente porcentaje:

–Un 60% de la mano de obra directa tendrá la categoría de peón y no percibirá plus de puesto.

–Un 20% de la mano de obra directa o bien tendrá la categoría de peón especialista, o bien tendrá la categoría de peón pero percibiendo el plus de puesto 2.

–Un 20% de la mano de obra directa estará compuesta por personal de la categoría de especialista y peones que perciben el plus de puesto 1.

Cuando en cumplimiento de los porcentajes anteriores se procediera, a principio de cada año, a determinar que puestos van a percibir los citados pluses de puestos, se seleccionará entre el personal de conteo y lavado, aquellos que percibirán el plus de puesto “B” y, entre el personal de empaquetado y planificación logística, los que percibirán el plus de puesto “A”. Si la persona que percibe el citado plus dejara de ocupar estos puestos, cualquiera que fuera la razón, el plus será percibido por aquella que le sustituya en esas funciones, aún cuando lo sustituyera en una o varias jornadas, percibiendo en este caso la parte proporcional.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. JORNADA.

La jornada de trabajo para los dos años de vigencia de este Convenio será de 1.800 horas/año.

Los trabajadores en jornada continuada, cuando ésta exceda de seis horas, tendrán, durante la misma, un descanso de 20 minutos que no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio, queda a resultas del calendario laboral que oportunamente se apruebe y fije cada año, antes del 31 de diciembre del año anterior.

Los días de diferencia entre el Calendario Industrial y el Laboral se definen como días de libre disposición. Al objeto de evitar excesivas coincidencias que puedan crear importantes perturbaciones en la marcha normal de la Producción y los Servicios deberán solicitarse con una antelación mínima de quince días, plazo que podrá reducirse en casos excepcionales. El disfrute se otorgará por riguroso orden de presentación de las solicitudes. Se establece un porcentaje máximo de coincidencia de personas disfrutando estos días no superior al 12,5% por turno.

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

De mutuo acuerdo, podrá variarse las horas de entrada y salida de determinados días con el fin de hacer más operativo el horario de trabajo, adecuándolo a las necesidades de producción, todo ello, sin perjuicio de la ordenación del calendario y del cómputo de jornada anual pactada.

ARTÍCULO 10. BOLSA DE DISPONIBILIDAD DE HORAS.

Para absorber las variaciones de la carga de trabajo generada por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención a periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la Dirección de la Empresa, ampliarse en un máximo de 120 horas o reducirse en un máximo de 120 horas anualmente.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (Haber) las horas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (Debe) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al operario como si hubieran sido realizadas y se contabilizaran en su cuenta (Debe) como saldo a favor de la Empresa.

En el mes de diciembre de cada año se realizará un balance del estado de la cuenta de horas del trabajador. El saldo de horas será comunicado a cada trabajador. Si llegado el 31 de diciembre existieran horas en el Haber del trabajador, le serán abonadas por la empresa junto con la nómina del mes de enero del año siguiente.

Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de la empresa, en sábados y festivos. Por tanto no podrá disponer la Empresa su realización en domingos y vacaciones.

La jornada diaria máxima de trabajo en caso de realizar horas de disponibilidad no excederá de las 9 horas/día.

La utilización de la Bolsa de disponibilidad cuando se trate de reducir la jornada diaria o ampliarla hasta en 1 hora, habrá de ser comunicada por la Empresa a los trabajadores

afectados con un preaviso de, al menos, 4 horas. Si se trata de ampliar la jornada en dos o mas horas, deberá pre avisarse al trabajador afectado con al menos 24 horas de antelación.

En virtud del uso de esta bolsa de horas, podrá comunicarse a todo o parte de la plantilla, que no deberán acudir toda una jornada al centro de trabajo. La jornada mínima diaria cuando se genera débito, en caso que ya se estuviera en el centro de trabajo, será de 4 horas.

Cuando el trabajador cese, por cualquier causa en la empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y a la constatación del saldo. Si existieran horas a favor del trabajador, le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito. Si, por el contrario, las horas fueran a favor de la empresa el importe de las mismas se descontará al trabajador de la mencionada liquidación.

Esta bolsa de horas no podrá ser utilizada durante el tiempo de suspensión de contratos o reducción de jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

ARTÍCULO 11. TRABAJO EN FESTIVOS Y FESTIVOS NO DOMINGOS.

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción se prestará servicio todos los días naturales a excepción de los domingos y los días 1 de enero y 25 de diciembre.

En caso de que los días 1 de enero y 25 de diciembre cayeran en domingo se pactara entre empresa y comité su disfrute en el sábado o lunes anterior o posterior.

La jornada se repartirá de forma que con inclusión del trabajo de los días señalados, no se excediera de la jornada establecida.

Cuando por razones productivas o por trabajo de conservación y mantenimiento de las instalaciones, sea preciso trabajar en días festivos, se establece un plus por día efectivo de trabajo en festivo, para todo el personal que tenga en su calendario incluida la prestación de servicio en festivos. Para toda la vigencia del convenio este plus se abonará a razón de 55,52 euros por día festivo trabajado.

ARTÍCULO 12. VACACIONES.

Tendrán una duración de 1 mes natural, independientemente que sea de 30 o 31 días.

El calendario de vacaciones se acordará entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma en el primer trimestre de cada año y recogerá las fechas de disfrute de cada operario.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa.

La retribución de las vacaciones será el resultante de la aplicación del salario real medio percibido en los tres últimos meses de trabajo.

Excepción de las disfrutadas entre octubre y mayo, las vacaciones se tomarán en los meses de junio a 15 de octubre, ambos incluidos, sin que en ningún caso pueda coincidir en la misma fecha un porcentaje superior al 12,5% del personal de cada turno. No se podrán disfrutar mas

de quince días seguidos de vacaciones por persona, en el periodo que va del 15 de julio al 30 de septiembre.

Debido a las necesidades de producción al coincidir con la época de mayor actividad, ningún trabajador de Lavandería Industrial Olimpia podrá disfrutar sus vacaciones entre los días 1 al 15 de julio, ambos inclusive, salvo excepciones autorizadas expresamente por la Dirección de la Empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia o permisos de maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia común o laboral distinta a las recogidas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutar las vacaciones 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 mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un día de asuntos propios en el periodo de un año, siempre que se comunique con una anterioridad de 48 horas a la empresa. Estos días no podrán unirse a las vacaciones ni se podrán disfrutar en días festivos, puentes o sábados.

ARTÍCULO 13. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

a.--Por fallecimiento del cónyuge, 5 días naturales.

b.--Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, 3 días naturales.

c.--Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando precise hacer un desplazamiento de mas de 100 Km. al efecto, este plazo se amplía hasta 4 días.

d.--Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales.

e.--Por matrimonios de hijos o hermanos consanguíneos o políticos, 1 día natural.

f.--Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales siempre que se inicie su disfrute en día no coincidente con sábado.

g.--Por traslado de domicilio, 1 día natural.

h.--Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, o de especialista de la misma entidad cuando coincida el horario de consulta con el de

trabajo y hasta un límite de 12 horas anuales. Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta, y, además, en el caso de asistencia a especialista de la Seguridad Social, a que el trabajador presente previamente al empresario el certificado justificativo de la prescripción de dicha consulta por el facultativo de medicina general.

Las licencias señaladas en los epígrafes a) a f) ambos incluidos, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante.

En las licencias establecidas anteriormente el concepto de cónyuge se hará extensible a las personas que convivan como pareja estable con al menos seis meses de antelación al hecho causante y acrediten su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su Ayuntamiento de Residencia. En el supuesto de no existir el citado Registro en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia con al menos un año de antelación al momento del hecho causante mediante certificación expedida por el Ayuntamiento de residencia.

ARTÍCULO 14. LICENCIA NO RETRIBUIDA.

El trabajador con antigüedad superior a un año de prestación de servicios podrá solicitar una licencia con duración mínima de 15 días y máxima de dos meses. La solicitud debe hacerse con al menos 15 días de antelación. El mismo trabajador solo podrá ejercitar este derecho una vez cada dos años. La concesión se otorgará siempre que medie necesidad grave y quede debidamente justificada.

No podrán concederse licencias, por este concepto, a más de un tres por ciento de la plantilla de la empresa simultáneamente.

El trabajador en este caso no percibe haberes y la empresa queda exonerada de cotizar a Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente a la finalización de esta licencia y lo hará en las mismas condiciones que tenía el día anterior al inicio de la misma.

ARTÍCULO 15. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO.

Se podrá solicitar excedencia para el cuidado de hijo, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales.

La duración máxima de esa excedencia es de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, pudiendo ser disfrutada de forma fraccionada.

El derecho a reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta los tres años siempre que el trabajador no realice durante ese tiempo actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

ARTÍCULO 16. LACTANCIA.

El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tiene derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia al trabajo. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad del trabajador, por:

- Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- Acumularlo en nueve días laborables a continuación del permiso de maternidad.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 17. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

Para el año 2014, las retribuciones a percibir son las que para cada categoría se recogen en el anexo I de este Convenio que corresponden a la tabla de 2012 a la que se aplica un incremento 0,6%.

Para el año 2015, la tabla del año precedente será incrementada en el 0,6%.

El personal que no percibe ningún plus voluntario o por puesto de trabajo, percibirá, en concepto de plus convenio, la cantidad de:

Especialistas: 43,46 euros mes.

Peón especialista: 77,97 euros mes.

Del citado plus convenio se descontará, por cada día de ausencia, cualquiera que fuera su causa, al especialista 1,81 euros y al peón especialista 3,25 euros.

No se considerarán a efectos de descuento ni los domingos ni los días en que el trabajador no esté convocado según el calendario laboral de la empresa.

En el periodo vacacional así como en las pagas extras, se abonará el plus el de convenio según la media real de los tres últimos meses.

ARTÍCULO 18. ANTIGÜEDAD.

El presente convenio no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad.

ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Si bien se procurará no realizar horas extraordinarias, a excepción de las legalmente establecidas, en el supuesto de llevarse a efecto, por fuerza mayor o puntas de actividad, la retribución será la establecida en la tabla anexa.

Se consideraran horas extraordinarias nocturnas aquellas realizadas a la terminación de la jornada de trabajo en turno de noche. Jornada de trabajo en turno de noche es la realizada entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se produzcan por exceso de demanda de clientes estables a los que se les preste servicio diariamente con una antigüedad de servicio de mas de dos meses.

ARTÍCULO 20. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, el 15 de julio y el 15 de diciembre si bien en el caso de la gratificación correspondiente al mes de julio se intentará por parte de la empresa que el pago se produzca entre los días uno y seis de julio, una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario en cada una de las fechas.

A los efectos de estas dos pagas, se entiende por salario la media percibida los tres meses anteriores de salario base + plus de actividad + plus convenio. No se incluirá en estos conceptos el plus de compensación de festivos.

Estas dos pagas se devengarán semestralmente, de forma que, en los supuestos de ingreso o cese se perciba la parte de la gratificación de vencimiento más próximo, proporcional a los días trabajados en ese semestre.

ARTÍCULO 21. SAN FERMIN.

Se establece que el personal que preste sus servicios el domingo de San Fermín percibirá como dieta la cantidad de 92,88 euros, no percibiéndose ninguna otra cantidad por este concepto. El trabajo en ese día no computará para la jornada anual y dará derecho al disfrute de un día festivo.

CAPÍTULO V

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 22. REVISION MÉDICA.

En este punto se estará a lo marcado en la legislación vigente.

ARTÍCULO 23. ROPA DE TRABAJO.

La Empresa está obligada a facilitar las prendas de trabajo adecuadas, en número de dos al año a cada trabajador. Estas dos entregas se realizarán en los meses de enero y junio respectivamente.

Cuando el trabajador ocupe puestos en sitios húmedos, la empresa vendrá obligada a facilitar prendas y calzado de protección. Su recambio se realizará según la duración en buen estado de las prendas.

El uso de la ropa será obligatorio y habitual, denotando orden y uniformidad de todo el personal de la Planta.

El personal que trabaje en la zona de ropa sucia irá provisto de las prendas de protección de manos necesarias para evitar riesgos, siendo su uso obligatorio. Estas prendas serán repuestas cuando se produzca desgaste derivado de su uso habitual.

Será obligatorio para todo el personal utilizar prendas adecuadas en la cabeza con el fin de mantener el pelo recogido. Estas prendas deberán ser autorizadas por la empresa.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 24. CONTRATO DE FORMACION Y EN PRÁCTICAS.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 25. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

En este punto se estará al acuerdo sobre acceso a la jubilación parcial suscrito en fecha 8 de febrero de 2013 y presentado en el INSS con número de entrada 201300000010056.

ARTÍCULO 26. CONTRATACIONES.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo requieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán concertarse contrataciones al efecto, por circunstancias de la actividad, por un tiempo máximo de 10 meses dentro de un periodo de doce, de conformidad con lo previsto en el convenio Sectorial de Navarra de Lavanderías.

De conformidad con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo convienen en identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y que podrán cubrirse mediante contratos de obra o servicio determinado. Así se acuerda la realización de estos contratos cuando se trabaje y mientras dure el servicio para los siguientes clientes: Residencias AMMA y Hotel AC Ciudad de Pamplona y todos aquellos casos donde la persona fuera contratada para prestar servicio en el centro de trabajo del cliente haciendo las labores propias de suministro y distribución de la ropa de ese cliente exclusivamente.

La Empresa mantiene el compromiso que el 60% de la plantilla esté vinculada por contrato indefinido. Para determinar el 60% se tendrá en cuenta la plantilla del mes de menor trabajo.

CAPÍTULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 27. INCAPACIDAD TRANSITORIA.

Los trabajadores que estén en situación de IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT o EP), verán complementada por la empresa la prestación de la Seguridad Social, percibiendo el 90% de la Base Reguladora desde el primer día de la baja.

Las ausencias motivadas por enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal de baja en los plazos legalmente establecidos. Si no concurren estos justificantes o no son entregados en los plazos legalmente establecidos, la Empresa quedará exonerada de abonar retribución alguna por este tiempo.

En los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en la cuantía que proceda, hasta alcanzar el 80% de la base de su prestación a partir del día décimo inclusive de duración del proceso.

Para que el trabajador tenga derecho a la percepción de las asignaciones objeto de esta regulación, deberá cumplir los siguientes requisitos:

–Avisar a la Empresa telefónicamente dentro de las 24 horas de iniciar la situación de baja.

–Presentar en la empresa, la copia del parte de baja oficial extendida por el médico de los servicios públicos de salud dentro de las 72 horas siguientes al inicio del proceso.

–Al cuarto día de la incapacidad y semanalmente, presentar en la Empresa el parte de confirmación

–Acudir, si su enfermedad o posibilidades se lo permiten, a las citas que el médico designado por la Empresa estime oportunas

–Tanto el fraude como la desobediencia a cualquiera de estas normas, así como las generales que regulan esta materia, podrá llevar aparejada la pérdida de los beneficios aquí previstos, por un periodo de hasta 6 meses, todo ello sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que en cada caso se pudieran imponer.

ARTÍCULO 28. SALUD LABORAL.

En esta materia se estará a la legislación vigente.

ARTÍCULO 29. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE.

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra un capital asegurado de 8.000 euros para el caso de muerte por accidente de trabajo, incluido el “in itinere”, y por enfermedad profesional, así como la invalidez permanente absoluta y gran invalidez por las mismas causas, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas compañías aseguradoras.

Esta póliza entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertarla con una compañía de Seguros.

ARTÍCULO 30. RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR A TRANSPORTISTAS.

El trabajador cuyas función principal sea el transporte de mercancías por carretera, tendrá derecho a ser reubicado en un puesto de planta, en caso de retirada temporal del permiso de conducir por causas ordinarias en el ejercicio de su trabajo, tales como aparcamiento en zona prohibida, exceso de velocidad o sobrepasar la carga autorizada para el vehículo. Este derecho se perderá en caso que la retirada del citado permiso fuera por hechos acontecidos fuera de la jornada laboral o hechos culposos, tales como conducción con tasa de alcohol superior a la permitida legalmente.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 31. PRINCIPIOS ORDENADORES.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los epígrafes siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. Cualquiera que fuera su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador-a.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si lo hubiere.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 32. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves:

- 1.–La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- 2.–La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no fuera en festivo.
- 3.–No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4.–El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5.–Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6.–La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7.–No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

8.–No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9.–Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10.–Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

11.–El consumo de drogas o embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 33. Faltas graves.

Se considerará faltas graves.

1.–La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en mas de tres ocasiones en el periodo de un mes.

2.–La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta fuera en festivo, o, afectara al relevo de un compañero, o, si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.–El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4.–Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5.–La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

6.–Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

7.–La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

8.–La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

8.–La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

11.–Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12.–La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

13.–La reincidencia en la comisión de faltas leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

ARTÍCULO 34. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideraran faltas muy graves.

1.–La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

2.–La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.–La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.–El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6.–El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7.–La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

8.–La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9.–Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10.–La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

11.–Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación laboral o profesional.

12.–La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

13.–El abuso de autoridad que pudieran cometer directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad el hecho arbitrario cometido por un superior con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

14.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se comentan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

ARTÍCULO 35. SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por las faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido.

ARTÍCULO 36. PRESCRIPCIÓN.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

ARTÍCULO 37. ACOSO SEXUAL Y MORAL.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, realizada con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, que se produzca en el marco de la empresa, gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Todo trabajador podrá dar cuenta de estas situaciones por escrito a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan acoso sexual o moral.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 38. REMISIÓN A DISPOSICIONES GENERALES.

En todo lo no previsto en este acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial y demás disposiciones de carácter general, las cuales tendrán carácter supletorio.

ARTÍCULO 39. CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, no se podrá dejar de aplicar este Convenio salvo acuerdo favorable de al menos un 75% de la Comisión Paritaria del Convenio. No obstante las partes podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en este supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2014

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES	ACTIVIDAD MES
ESPECIALISTA	803,28 euros	94,65 euros
PEON ESPECIALISTA	718,86 euros	94,64 euros
PEON	688,19 euros	12,79 euros

Horas extraordinarias

Normales	11,05 euros/hora
Nocturnas	13,43 euros/hora
Festivas	13,06 euros/hora

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2015

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES	ACTIVIDAD MES
ESPECIALISTA	808,10 euros	95,22 euros
PEON ESPECIALISTA	723,17 euros	95,21 euros
PEON	692,32 euros	12,87 euros

Horas extraordinarias

Normales	11,11 euros / hora
Nocturnas	13,51 euros /hora
Festivas	13,14 euros /hora