

3. El depósito de los Convenios Colectivos, una vez registrados, es competencia de este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo en virtud de los preceptos citados en el Fundamento de Derecho primero.

En su virtud, en uso de las facultades que me han sido otorgadas por Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral y en el Decreto Foral 49/2005, de 24 de febrero,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa "Adisco Centro Especial de Empleo" (Código número 3108252), de Corella, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación, con notificación a la Comisión Negociadora.

2. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación.

La presente Resolución se notificará a los interesados, a los efectos oportunos.

Pamplona, 17 de marzo de 2005.–El Director General de Trabajo, José María Roig Aldasoro.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "ADISCO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO" DE CORELLA

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.–El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre "Adisco Centro Especial de Empleo" y sus trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. Ambito temporal, denuncia y vigencia.–El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007. Los efectos de los diferentes conceptos salariales que constituyen la estructura retributiva del presente Convenio serán los que se determinan en los artículos 22 al 27 inclusive.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86.2.º del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia inicial pactada.

Artículo 3. Ambito personal.–El presente Convenio Colectivo afectará a todos los/las trabajadores/as que presten sus servicios para "Adisco Centro Especial de Empleo", fijos, eventuales, interinos con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de desarrollo, y muy especialmente en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, por el que se regula la relación laboral especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

Quedan excluidos de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social, prácticas formativas, servicios religiosos o aquellas que estén en las plantillas de las empresas con las que "Adisco Centro Especial de Empleo" tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

TITULO II

Clasificación profesional

Artículo 4. Clasificación del personal.–El personal se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1.–Personal Técnico de Nivel Superior.

–Jefe de Fabricación.

–Responsable de Area.

Grupo 2.–Personal Técnico de Nivel Medio.

–Fisioterapeuta.

–Logopeda-Pedagoga.

–Encargado de Taller.

–Encargado de Sección.

–Responsable de Sección.

Grupo 3.–Personal Administrativo.

–Auxiliar Administrativo.

Grupo 4.–Personal de Producción/Servicios Generales.

–Chófer.

–Verificador.

–Almacenero.

–Personal de Mantenimiento Preventivo.

–Operario de Producción.

La clasificación en los grupos, categorías y niveles que se contienen en este artículo es meramente enunciativa, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos, pudiéndose, igualmente, incorporar nuevos grupos, categorías y niveles con asignación determinada de funciones.

Artículo 5. Definición y funciones de las distintas categorías.

Grupo 1.–Personal Técnico de Nivel Superior. Es el que estando en posesión del Título Universitario, Escuela Técnica de igual grado o demostrada experiencia y formación técnica, realiza funciones propias de la responsabilidad para el que fue contratado, asumiendo la corresponsabilidad total de su área con el director.

Jefe de Fabricación: Es el responsable directo sobre el personal de producción, incluidos los encargados y otros mandos de su área, tiene la responsabilidad

1.3.5. Estatutos y convenios colectivos

RESOLUCION 255/2005, de 17 de marzo, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, por la que se acuerda el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "Adisco Centro Especial de Empleo" de Corella (Expediente número 37/2005).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Adisco Centro Especial de Empleo" de Corella, suscrito por la Comisión Negociadora (Expediente número 37/2005).

Hechos:

1. Con fecha 3 de marzo de 2005 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la referida Empresa, que consta de 38 artículos, 1 disposición adicional, 3 disposiciones finales y 1 Anexo (conteniendo Tabla de Retribuciones para el 2005), suscrito y aprobado por la representación de la Empresa y delegados de personal (CC.OO.), con fecha 24 de febrero de 2005.

2. En la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Fundamentos de Derecho:

1. Este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo es competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de Trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de acuerdo con el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, por el que se traspan los servicios de Trabajo de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo con el Decreto Foral 334/1996, de 23 de septiembre, por el que se asignan a este Departamento los servicios de Trabajo transferidos del Estado.

2. El artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, ordena la inscripción de los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III, del Estatuto de los Trabajadores, en el registro de Convenio Colectivos.

del trabajo, la disciplina, la seguridad del personal y la relación directa con proveedores y clientes en su área y nivel de responsabilidad.

Tiene a su cargo la planificación y control de la producción y dirección del taller.

Deberá también controlar las cargas de trabajo, estudios de producción, rendimiento, etc.

Coordinará junto con dirección a las otras áreas de "Adisco".

Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Responsable de Área: Es el responsable directo sobre el personal de su área. Tiene a su cargo la responsabilidad de desarrollar las tareas propias de su área, la disciplina, la seguridad del personal, la relación directa con proveedores y clientes en su área y nivel de responsabilidad.

Deberá desarrollar el plan de acciones, colaborar con fabricación, controlará los rendimientos de su área, realizará estudios de mejora, etc.

Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Grupo 2.–Personal Técnico de Nivel Medio. Es el que, estando en posesión del Título Universitario, Escuela Técnica de igual grado o demostrada experiencia y formación técnica, realiza en "Adisco" funciones propias de la responsabilidad para el que fue contratado, asumiendo la corresponsabilidad total de su área junto con el director o el responsable de su área.

Fisioterapeuta: Es el profesional que ejecuta tratamientos de rehabilitación y prevención de alteraciones músculo esqueléticas a través de medios físicos no cruentos. Deberá cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad de la Empresa y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Logopeda-Pedagoga: Es el profesional que realiza terapias de formación permanente y rehabilitadoras al personal del Centro Especial de Empleo que lo solicita dentro de su área. Deberá cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad de la Empresa y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Encargado de Taller: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las órdenes del Jefe de fabricación o de la Dirección, tiene como funciones básicas las siguientes:

–Dinamizar el grupo que dirige y asignar los trabajos al personal según las distintas capacidades del mismo.

–Garantizar la producción establecida y los requerimientos de calidad que se establezcan para las áreas desempeñadas por los operarios a su cargo.

–Trabajar activamente en la mejora continua de su sección, y proponer acciones formativas y de mejora de producción y organizativas.

–Apoyar al personal para la obtención de los mejores rendimientos, y detectar y orientar en las necesidades y problemas de las personas a su cargo.

–Mantener en perfecto estado de uso la maquinaria, las instalaciones, los materiales, etc., de su responsabilidad.

–Controlar las herramientas, útiles, accesorios, y otros elementos necesarios para el desarrollo de su labor.

–Colaborar con el Jefe de fabricación y responsables de las otras áreas, para la gestión de datos e indicadores de los rendimientos de su sección de responsabilidad.

–Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Encargado de Sección: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las órdenes del Jefe de fabricación o de la Dirección, tiene como funciones básicas las siguientes:

–Dinamizar el grupo, no mayor de 25 personas, que dirige y asignar los trabajos al personal según las distintas capacidades del mismo.

–Garantizar la producción establecida y los requerimientos de calidad que se establezcan para las tareas desempeñadas por los operarios a su cargo.

–Trabajar activamente en la mejora continua de su sección, y proponer acciones formativas y de mejora de producción y organizativas.

–Apoyar al personal para la obtención de los mejores rendimientos, y detectar y orientar en las necesidades y problemas de las personas a su cargo.

–Mantener en perfecto estado de uso la máquina, las instalaciones, los materiales, etc. de su responsabilidad.

–Controlar las herramientas, útiles, accesorios, y otros elementos necesarios para el desarrollo de su labor.

–Colaborar con el Jefe de fabricación y responsables de las otras áreas, para la gestión de datos e indicadores de los rendimientos de su sección de responsabilidad.

–Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Responsable de Sección: Es la persona que con conocimientos suficientes y a las órdenes de los Responsables de Área o Dirección, tiene como funciones básicas las siguientes:

–Garantizar que se cumple con las normativas y requerimientos de su sección.

–Controlar y gestionar las documentaciones, equipos y herramientas que disponga para su trabajo.

–Coordinar su sección con otras secciones y áreas de "Adisco".

–Desarrollar procedimientos para garantizar el cumplimiento de los objetivos que se le comuniquen.

–Atender a los asesores y profesionales externos, que le requieran información y colaboración en tareas de su sección.

–Trabajar activamente en la mejora continua de su sección, y proponer acciones formativas y de organización.

–Colaborar con los responsables de las áreas, para la gestión de datos e indicadores de los rendimientos de su sección de responsabilidad.

–Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Nota: Dadas las actuales dimensiones de "Adisco Centro Especial de Empleo" es posible que una persona realice indistintamente funciones de las asignadas a las categorías denominadas encargado de taller, encargado de sección o responsable de sección. A esta persona se le asignará la categoría profesional, que, en general, tenga que ver con la que mejor se adapte a las definiciones anteriores.

Grupo 3.–Personal Administrativo.

Auxiliar Administrativo: Es la persona que bajo supervisión organiza y ejecuta la tramitación administrativa de los recursos tanto humanos y materiales de su área, tanto dentro como fuera del Centro, gestiona la recepción, realiza los informes y otras tareas, funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Grupo 4.–Personal de Producción/Servicios Generales.

Chofer: Es la persona provista del carné de conducir correspondiente al vehículo a utilizar, al que se le encomienda la conducción de vehículos para los que esté autorizado y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Se le podrán encomendar gestiones en diversos lugares propios o ajenos a "Adisco", el control de los pedidos transportados y cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Verificador: Es la persona que cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Almacenero: Es la persona responsable de recepcionar el material, almacenarlo, preparar envíos tanto internos como externos, realizar operaciones de carga y descarga tanto a vehículos propios como ajenos, así como distribuir las mercancías en la planta según instrucciones que reciban en cada momento. Cumplirá con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Personal de Mantenimiento Preventivo: Es la persona que dependiendo del Responsable de Ingeniería y mantenimiento, lleva a cabo las operaciones necesarias para garantizar el normal funcionamiento y limpieza de las principales máquinas e instalaciones, garantizando el desarrollo del plan preventivo y realizando pequeñas operaciones correctivas así como la puesta en marcha de equipos de producción y de seguridad, cumplirá también con las funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad y otras que le correspondan por su cargo y responsabilidad.

Operario de Producción: Es el trabajador que, en las diferentes Áreas de Producción/Servicios Generales, ejecuta tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y eventualmente pueden exigir conocimientos profesionales de carácter elemental, así como de un período de adaptación.

Las funciones y cometidos asignados en este artículo a cada una de las categorías profesionales en el descritas, son meramente enunciativas, motivo por el cual, todos los trabajadores están obligados a ejecutar cualesquiera otros trabajos y tareas que, aun no especificados expresamente, pero dentro los cometidos generales de su competencia y categoría, les encomienden sus superiores.

Artículo 6. Promoción profesional.–Las plazas vacantes existentes en "Adisco", podrán, a criterio de ésta, proveerse o amortizarse si así se estimara necesario en atención al nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes serán tres: Libre designación, promoción interna por méritos y nuevas contrataciones.

Los puestos de trabajo de las áreas Técnica y de Administración, y en general, cualesquiera otros cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza y responsabilidad, en cualquier nivel de la estructura de "Adisco", se cubrirán mediante el sistema de libre designación o mediante nueva contratación.

La provisión de los restantes puestos, así como los ascensos entre los distintos niveles profesionales existentes, se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas de mérito y capacidad, que, establecidas por la Dirección y consultados los representantes de los trabajadores/as, se determinen.

TITULO III

Ingreso y cese en el trabajo, periodo de prueba

Artículo 7. Contratos.–Todos los contratos se formalizarán por escrito, y se concertarán al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

En lo concerniente a la duración y modalidades de los contratos se estará a lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del citado Real Decreto 1368/1985, en su redacción dada por el Real Decreto 427/1999.

Artículo 8. E.T.T.–"Adisco", con carácter general, se compromete a no hacer uso de las empresas de trabajo temporal. En consecuencia, tan solo en supuestos excepcionales, y contando para ello con la conformidad de la mayoría de los delegados de personal, se podrán formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.

Artículo 9. Periodo de prueba.–El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba siempre que así conste por escrito. Este periodo de prueba podrá ser de duración variable en atención a los puestos de trabajo a cubrir y demás circunstancias concurrentes, sin que en ningún caso su duración pueda exceder de los seis meses máximos previstos en el artículo 10.2 del Real Decreto 1368/1985, en su redacción dada por el Real Decreto 427/1999.

Artículo 10. Cese voluntario.–El trabajador que quiera cesar en "Adisco" voluntariamente, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en su liquidación final y finiquito por valor del importe correspondiente a los salarios de los días que haya dejado de preavisar.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado, en el momento de finalizar la relación laboral, a poner a disposición del trabajador la liquidación final y finiquito que pudiera corresponderle. El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho del trabajador a percibir una indemnización cal-

culada a razón de dos días de salario por cada uno de los días de retraso en la puesta a disposición, con un límite máximo de 15 días de indemnización.

TITULO IV Salud laboral

Artículo 11. Seguridad y salud en el trabajo.–En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, y en especial, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 12. Ropa de trabajo y prendas de protección.–Se entregarán las prendas y equipos de trabajo necesarias en función a la actividad desarrollada, estableciéndose que se entregarán las prendas necesarias a aquellos trabajadores o trabajadoras que desarrollen su actividad en el exterior. Estas serán repuestas con la frecuencia que resulte aconsejable en atención a su deterioro por un uso razonable de las mismas. A este respecto se establece expresamente que "Adisco" podrá requerir la entrega de las prendas y equipos usados antes de entregar los nuevos.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, tales como fechas y frecuencia de la reposición, tipo y características de la ropa, etc., serán resueltas tras deliberación conjunta entre los delegados de personal y la Dirección del Centro.

TITULO V Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 13. Jornada de trabajo.–La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.760 horas, lo que se corresponde con un calendario de 220 días de trabajo y con una prestación efectiva de 1.705 horas, una vez deducidos los descansos recogidos en el artículo 14.

Artículo 14. Descansos.–Se establece, tanto para el personal a jornada continuada como partida, un descanso durante la misma de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, "Adisco" determinará los horarios concretos en que, las diferentes secciones y colectivos de trabajadores, disfrutarán de este descanso, pudiendo variarse éstos en atención a razones organizativas o de producción que así lo aconsejen.

Por lo que respecta a los descansos entre jornadas y semanal se estará a lo dispuesto en los horarios y calendarios elaborados por "Adisco" que habrán de respetar, en todo caso, las duraciones mínimas previstas por la ley en cada momento.

Artículo 15. Calendario laboral.–Anualmente, y en función de los requerimientos de los clientes, "Adisco" confeccionará el Calendario laboral en el que se fijarán los diferentes sistemas de turnos, horarios y días laborables de las diversas secciones y dependencias en que está estructurada "Adisco".

Una vez fijado el calendario laboral de las diferentes secciones y dependencias del Centro, "Adisco" podrá efectuar modificaciones sobre el mismo que podrán implicar el que, todo el Centro, o alguna de sus secciones, deba trabajar en días inicialmente no previstos en el calendario como laborables. En estos casos la compensación se efectuará en la proporción de día y medio de descanso por cada día inicialmente no laborable trabajado, pudiendo el trabajador/a o su tutor legal que así lo desee, optar por el disfrute del tiempo de descanso compensatorio o percibir por el tiempo trabajado una compensación económica equivalente a 10 horas de trabajo según lo establecido en el artículo 25 sobre horas extraordinarias.

En lo concerniente al señalamiento de las fechas de disfrute de estos días de descanso compensatorio se seguirá el procedimiento descrito para el día de asuntos propios en el artículo 18.2 de este Convenio.

Artículo 16. Vacaciones.–Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Estas vacaciones anuales, que habrán de disfrutarse dentro del año natural en curso, no podrán compensarse en metálico, salvo en los supuestos de extinción de la relación laboral o excedencia.

El personal contratado dentro del año natural disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al salario real vigente que viniera percibiendo el trabajador en el momento de su disfrute.

Las concretas fechas de inicio de los diferentes turnos de vacaciones se fijarán anualmente, con la mayor antelación posible, mediante acuerdo entre la Dirección de "Adisco" y los delegados de personal y atendiendo a los requerimientos de servicio planteados por los clientes.

Así, tan pronto se vayan conociendo los requerimientos del servicio a los diferentes clientes, la Dirección y los delegados de personal, en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación, irán fijando para cada dependencia, sección o puesto de trabajo las concretas fechas de disfrute del período de vacaciones. Si este señalamiento de fechas posibilitara la elección entre varias opciones, se comunicará esta circunstancia a los trabajadores afectados con la mayor brevedad, de forma que estos puedan elegir entre los diferentes turnos previstos para su dependencia, sección o puesto. En estos casos, una vez se efectúe por el trabajador esa elección, las fechas señaladas no podrán variarse salvo por acuerdo expreso entre el trabajador y "Adisco".

Dado que la finalidad que pretende en estos últimos casos es compatibilizar el que en una concreta dependencia, sección o puesto se disfruten las vacaciones pero manteniendo un determinado nivel de presencia y servicio al cliente, se faculta expresamente a la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación, los niveles mínimos de presencia a garantizar, criterios de preferencia en la elección y métodos de señalamiento, que, en cada caso, parezcan más idóneos para la consecución de ese fin. Estos niveles de presencia y criterios de preferencia en la elección se comunicarán a los trabajadores afectados para que puedan formular sus elecciones personales de fechas sujetándose a los mismos.

Artículo 17. I.T. en vacaciones.–En aquellos supuestos, en los que como consecuencia de un accidente de trabajo calificado como grave o muy grave, un trabajador se halle en situación de I.T. durante una parte o todo su periodo de vacaciones, éste, una vez reincorporado al trabajo, tendrá derecho al disfrute de

un número de días de vacaciones igual al tiempo de las mismas que haya coincidido con la baja.

Del mismo modo, en los supuestos en que un trabajador, como consecuencia de un proceso de enfermedad común o accidente no laboral, sea hospitalizado durante sus vacaciones, una vez reincorporado al trabajo, y siempre que se hubiera acreditado el período de hospitalización y tramitado el correspondiente parte médico de baja, tendrá derecho al disfrute de un número de días de vacaciones igual a los que hubiera permanecido hospitalizado.

En ambos supuestos, la fijación definitiva de las nuevas fechas de disfrute, se determinará por acuerdo entre el afectado y "Adisco".

Asimismo para ambos supuestos, se establece que si llegado el 31 de diciembre del año en curso, perduraran las situaciones de baja por accidente u hospitalización, decaerá, por esta causa, el derecho a un nuevo señalamiento.

Con el fin de delimitar los diferentes supuestos contemplados en este artículo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Para determinar si concurre el supuesto de IT derivada de accidente de trabajo, calificado como grave o muy grave, habrá de estarse a la calificación de la lesión que debe contener el propio parte de baja. Si en el parte no se detallara este extremo, será necesario el análisis individualizado de cada caso concreto, pero siempre desde la óptica de un supuesto excepcional que, por la entidad de la lesión, impide, de forma extraordinaria, el disfrute de las vacaciones.

b) Con respecto al supuesto de hospitalización en vacaciones derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el criterio unánime es el de exigir la permanencia en el centro hospitalario, de tal forma que no se entenderán incluidos en esta regulación los supuestos de ingresos en centros hospitalarios para intervenciones ambulatorias, consultas, tratamientos, etc., que no conlleven hacer noche en el referido hospital.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

18.1. Los trabajadores, previo aviso con la mayor antelación posible y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario real vigente, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se indica:

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por el nacimiento de un hijo: 4 días naturales.

c) Por fallecimiento, enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario o intervención quirúrgica derivados de proceso grave, de:

–Cónyuge e hijos: 4 días naturales.

–Padres: 3 días naturales.

–Hermanos: 2 días naturales en los casos de fallecimiento y 1 día en el resto de supuestos.

–Resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (excepto concuñados): 1 día.

c) bis Por ingreso en centro hospitalario o intervención quirúrgica derivados de proceso no grave del cónyuge o hijos: 1 día natural.

A los efectos de disfrute de licencias por este supuesto c) y c) bis, 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 período de hospitalización.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia, podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso a partir del hecho causante.

Cuando por estos motivos (c y c bis), el trabajador deba efectuar un desplazamiento fuera de la Comunidad Foral, se ampliará esta licencia en 1 día natural para los casos de provincias limítrofes y en 2 días naturales para el resto.

d) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

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

f) En los casos de asistencia a consulta médica en los Servicios Sanitarios Públicos, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, así como para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, cuando no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo, se tendrá derecho a los siguientes permisos:

1. Si la consulta se realiza en la localidad donde radica la Empresa o en localidades distantes hasta 8 kilómetros, un tiempo máximo de 1 hora y media.

2. Si la consulta radica en una localidad distante a más de 8 kilómetros, un tiempo máximo de 3 horas.

3. Si para dicha visita el desplazamiento a realizar es superior a 80 kilómetros se concederá el día entero.

El exceso de tiempo sobre lo señalado en los puntos anteriores, tendrá la consideración de permiso no retribuido salvo que, el trabajador acredite con el oportuno justificante escrito la hora de entrada y salida del servicio sanitario.

Para el disfrute de este permiso será indispensable presentar en la Empresa el justificante emitido por el facultativo en el que indique el horario de entrada y el de salida de la consulta.

En el caso de que el mismo día de la asistencia a la consulta médica el trabajador/a no pudiera incorporarse al trabajo por precisar reposo, tendrá la obligación de presentar al día siguiente justificante de baja médica, salvo que haya acudido a la consulta médica una vez iniciada su jornada de trabajo. En este caso deberá presentar el informe médico justificando la prescripción facultativa.

Dentro del concepto de servicio sanitario público se incluye aquellas consultas, tratamientos o rehabilitaciones efectuadas por entidades privadas con el correspondiente volante autorizado por la inspección médica correspondiente.

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

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

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias señaladas entre los epígrafes "a)" y "e)", ambos inclusive, se considerarán por días naturales y, salvo la puntualización hecha para las hospitalizaciones del epígrafe "c)", se disfrutarán a partir del hecho causante.

Las referencias que se hacen respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el/la trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten tal situación por medio de una certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento de su residencia.

18.2. Permiso retribuido por asuntos propios:

Los trabajadores podrán disfrutar anualmente hasta 3 días de permiso retribuido denominados de "asuntos propios". Dichos días, que no tienen la consideración de vacaciones, se emplearán para aquellas necesidades no contempladas en los apartados anteriores del presente artículo.

Para el disfrute de estos días de permiso retribuido será necesario que el trabajador comunique, con la mayor antelación posible, la fecha en la que pretende hacer uso de todos, o alguno de estos días, y que asimismo, este señalamiento le sea aceptado por el responsable.

La no aceptación del señalamiento impedirá el disfrute en la fecha solicitada, pero solo podrá fundamentarse en causas objetivas y acreditables tales como la coincidencia con otras solicitudes para ese día, la concurrencia con ausencias por bajas, vacaciones, u otros permisos, y en general cualesquiera otras de índole organizativa o de producción.

Artículo 19. Permisos no retribuidos.—Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar hasta 15 días de permiso al año, que deberán serle concedidos si se solicitan con, al menos, 20 días de antelación, y no hay en el Centro más de dos trabajadores en la misma situación.

Para situaciones excepcionales, debidamente justificadas, "Adisco", de acuerdo con el trabajador/a o su tutor legal, podrá conceder periodos de permiso sin sueldo de mayor duración.

Artículo 20. Excedencias.

20.1. Excedencia Voluntaria por asuntos propios.

Todo trabajador fijo, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de entre un mínimo de tres meses hasta un año con reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este periodo de reserva de puesto, y sin reincorporarse a "Adisco", podrá solicitar una prórroga por un año sin reserva de plaza, pero manteniendo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que en ese momento pudieran existir en el Centro.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

20.2. Excedencia voluntaria por inserción laboral.

Con el fin de fomentar la inserción profesional de los trabajadores minusválidos del Centro, se establece que todo trabajador minusválido que acredite pasar a prestar servicios retribuidos en una empresa ordinaria (no Centro Especial de Empleo), tendrá derecho a que, por esta causa, se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo definido no superior a tres años, con reserva de puesto de trabajo. Una vez solicitada la reincorporación, ésta deberá realizarse en el plazo máximo de un mes.

20.3. Resto de supuestos.

Para todos aquellos supuestos de excedencia no previstos en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada tras la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral, así como en cualesquiera otras normas legales vigentes que resulten de aplicación.

Artículo 21. Reducciones de jornada, lactancia, maternidad y riesgo durante el embarazo.—En lo concerniente a todas estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 37, apartados 4 a 6, 45.1 d) y 48, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada tras la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral, así como en cualesquiera otras normas legales vigentes que resulten de aplicación.

TITULO VI

Condiciones económicas

Artículo 22. Estructura salarial.—La estructura salarial comprenderá el salario base de cada categoría como retribución fija por unidad de tiempo o de obra, y adicionalmente, los complementos salariales que en cada caso procedan y que se definen en los artículos siguientes.

El salario base de cada categoría, cuyos valores mensuales para el año 2005 se consignan en el Anexo de Tablas Salariales de este Convenio, remunera tanto la jornada efectiva como los periodos de descanso establecidos en el presente Convenio o norma legal.

Para el personal contratado de acuerdo con el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, por el que se regula la relación laboral especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo, se establece que el salario base coincidirá con el Salario Mínimo Interprofesional que para cada año sea fijado por el Gobierno.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todos los conceptos retributivos establecidos en este Convenio tienen el carácter de brutos. Asimismo se hace constar que todos los importes consignados en el Anexo de Tablas Salariales se corresponden con jornadas a tiempo completo.

Artículo 23. Plus de productividad.—Para las categorías que se detallan en el Anexo de Tablas Salariales de este Convenio, y con los importes mensuales, que para el año 2005, igualmente se especifican en cada caso, se establece un complemento salarial por calidad y cantidad en el trabajo denominado plus de productividad que se abonará en las doce mensualidades del año, así como en las dos pagas extraordinarias.

La cuantía mensual en 2005 del plus de productividad es el establecido en el Anexo del presente Convenio.

Para la determinación del nivel al que se adscribe a cada uno de los trabajadores se evaluarán los siguientes factores:

- Productividad.
- Polivalencia.
- Grado de calidad y acabado en el trabajo.
- Disponibilidad.

En cualquier caso la productividad será un factor determinante para la adscripción en uno u otro nivel.

Se establece que ningún operario podrá tener un nivel superior al 1 hasta que no hayan transcurrido tres meses desde su ingreso en "Adisco". Asimismo se acuerda que el nivel adquirido podrá ser revisado bien al alza o a la baja cada tres meses.

Artículo 24. Kilometraje.—Se establece que si un trabajador debe hacer uso de su propio vehículo para atender alguna necesidad o función del centro o de "Adisco", percibirá en 2005 por ello la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido. Esta cantidad se equiparará cada año a lo que por el mismo concepto perciban los empleados/as de la Administración Foral de Navarra.

Artículo 25. Horas extraordinarias.—Se acuerda entre las partes la disposición a reducir a los casos imprescindibles, la realización de horas extraordinarias.

En el caso de que éstas se realicen se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, a razón de una hora de descanso cada hora extraordinaria realizada en día laborable de lunes a viernes o por una hora y media por hora realizada en sábado, domingo, festivo o en horario nocturno (de 22 a 6 horas).

Si el trabajador/a minusválido o su tutor legal optase por la compensación en metálico esta será, desde el 1 de enero de 2005, de 6 euros la hora realizada.

Para el resto de trabajadores el precio de la hora extraordinaria será el que resulte de dividir el salario anual entre la jornada de trabajo en computo anual, con el correspondiente coeficiente en el caso de que se realice fuera del horario ordinario.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.—Para todo el personal se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y Navidad, por importe cada una de ellas, y siempre que se devenguen íntegras, de una mensualidad de salario base y del plus de productividad o del incentivo si lo hubiese.

Las citadas pagas extraordinarias serán hechas efectivas los días 30 de junio y 22 de diciembre de cada año, y se abonarán conforme a los importes vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las gratificaciones de verano y Navidad se devengarán por semestres naturales, y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará, del 1 de enero al 30 de junio en el caso de la primera de ellas, y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda.

Artículo 27. Paga de vinculación.—Se establece que, a partir del 1 de enero de 2006, aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan 8 años de antigüedad en la Empresa, percibirán una paga no consolidable denominada de vinculación, que consistirá en una cantidad equivalente a:

- Categoría de operario: Salario Mínimo Interprofesional vigente.
- Encargado de sección: 110 por 100 del SMI.
- Encargado de taller: Salario base de su categoría.
- Administrativo: Salario base de su categoría.

Los trabajadores percibirán la citada paga en el momento en el que cumplan la antigüedad establecida. Aquellos que a 1 de enero de 2006 ya tuviesen dicha antigüedad percibirán la paga en ese momento.

La Comisión Paritaria del Convenio podrá decidir, en relación a la situación económica de la Empresa en cada momento, el sistema de percepción de la paga, sin que ello suponga la modificación de su cuantía. Asimismo se establece que los trabajadores o sus tutores legales podrán renunciar de forma expresa al percibo de la paga.

TITULO VII

Mejoras sociales

Artículo 28. Incapacidad temporal y situación de riesgo en el embarazo.—"Adisco" complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal que, en aplicación de lo dispuesto legalmente para cada contingencia, correspondan percibir al trabajador, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

—Para los supuestos de I.T. derivada de accidente de trabajo, incluidos los "in itinere", y enfermedad profesional, se complementará hasta el 100 por 100.

—En la primera baja anual por enfermedad común o accidente no laboral se complementará durante los quince primeros días hasta un 60 por 100 y desde el 16.º día un 75 por 100 de la retribución. En las sucesivas bajas el trabajador percibirá lo que se establece legalmente.

—Igualmente se complementará hasta el 100 por 100, y mientras dure esta situación, las prestaciones que, en aplicación de lo dispuesto legalmente, correspondan percibir a las trabajadoras declaradas en situación de riesgo durante el embarazo.

Esta mejora se abonará desde el primer día, y mientras dure la situación de I.T. en pago delegado.

Artículo 29. Formación.—"Adisco" se compromete a velar por la formación continua de sus trabajadores. Con dicha finalidad se elaborará anualmente un Plan de Formación, sobre cuyo diseño y ejecución se informará periódicamente al Comité, pudiendo éste aportar cuantas sugerencias estime oportunas.

TITULO VIII

Régimen disciplinario, faltas y sanciones

Artículo 30. Capacidad de sancionar.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Centro en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este título.

Artículo 31. Graduación de faltas.-Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo. Estas podrán ser: Leves, graves o muy graves.

A) Serán faltas leves:

A.1) La desconsideración y falta de respeto a los compañeros.

A.2) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día la mes. Será considerada falta de asistencia al trabajo cuando el trabajador llegue al Centro al menos una hora después del comienzo de la jornada laboral. Esta consideración no implicará la pérdida total del salario correspondiente a ese día, sino solamente la parte correspondiente al tiempo de ausencia.

A.3) La falta de puntualidad sin causa justificada al horario de trabajo establecido en "Adisco", hasta tres días al mes. Se considerará falta de puntualidad al trabajo cuando el trabajador llegue al Centro con un retraso no superior a una hora respecto de la hora de comienzo de su jornada laboral.

A.4) La falta de higiene corporal.

A.5) 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.

B) Serán faltas graves:

B.1) La cuarta falta de puntualidad al trabajo sin causa justificada, durante el mismo mes.

B.2) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dos días al mes.

B.3) El abandono del trabajo sin causa justificada.

B.4) La embriaguez y/o toxicomanía ocasional.

B.5) La omisión reiterada en la obligación de 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, cuando el trabajador haya sido sancionado con anterioridad por esta misma causa.

B.6) La reiterada falta de higiene corporal, cuando el trabajador haya sido sancionada con anterioridad por esta misma causa.

B.7) Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.

B.8) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

B.9) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por escrito de las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

C.1) La reiterada indisciplina o desobediencia al trabajo, cuando el trabajador haya sido sancionado con anterioridad por esta misma causa.

C.2) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, de más de diez días al mes o durante más de 20 al trimestre.

C.3) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C.4) El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.

C.5) Ofensas verbales graves dirigidas a los compañeros.

C.6) Agresiones físicas a los compañeros.

C.7) El acoso sexual.

C.8) La reiterada embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, cuando el trabajador haya sido sancionado con anterioridad por esta misma causa.

C.9) El abuso de autoridad.

C.10) La deslealtad y en general cualquier conducta que implique transgredir la buena fe contractual.

C.11) El robo y/o hurto de bienes de "Adisco" o de los compañeros.

C.12) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 32. Sanciones.-Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Concretando más detalladamente el supuesto de las faltas injustificadas de puntualidad, se impondrán las siguientes sanciones:

-Primera y segunda faltas de puntualidad: Amonestación verbal.

-Tercera falta de puntualidad al mes: Amonestación escrita.

Si durante el mes anterior a la comisión de falta de puntualidad ya se hubieran producido dos o más faltas de puntualidad, las sanciones a imponer serían las siguientes:

-Primera y segunda faltas de puntualidad: Suspensión de empleo y Sueldo de un día.

-Tercera falta de puntualidad al mes: Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

B) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

C) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.

-Despido.

Artículo 33. Procedimiento sancionador.-Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se notificará por escrito al trabajador. En esa comunicación se harán constar la fecha y los hechos que la motivan, así como la calificación de la falta y sanción impuesta.

Asimismo, "Adisco" informará a los delegados de personal de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves. Impuesta la sanción, el cum-

plimiento de la misma se podrá diferir hasta dos meses después de la fecha de su imposición.

Artículo 34. Prescripción de las faltas.-Atendiendo a su grado, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que "Adisco" tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO IX

Derechos sindicales

Artículo 35. Horas sindicales y acumulación.-Cada uno de los delegados de personal podrá disponer, para el desempeño de sus funciones representativas, de 180 horas anuales. Para la utilización de este crédito bastará con preavisar, con la mayor antelación posible, a la Dirección acerca del momento en que se va a hacer uso de este crédito horario, durante cuanto tiempo, así como su posterior justificación.

Cuando las labores sindicales se realicen fuera del horario de trabajo, y previa justificación de las mismas, se compensaran estas horas por tiempo equivalente de descanso retribuido a disfrutar en las dos jornadas inmediatamente posteriores. No obstante lo dicho, estas horas podrán acumularse con otras posteriores para su compensación en el plazo de un mes, a contar desde la presentación del primer justificante.

De conformidad con lo establecido en el párrafo último del artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas que legalmente corresponda a cada Delegado de Personal, sin rebasar el máximo total, y tanto de forma total como parcialmente, en uno o varios de sus componentes.

A tal efecto, cuando se opte por la acumulación, los delegados de personal, notificarán a la Dirección, en quien o quienes recaerá la acumulación, en que términos y durante que plazo.

Artículo 36. Tablón de Anuncios y archivo.-Con el fin de facilitar la actividad representativa de los delegados de personal, se procederá a la instalación de un Tablón de Anuncios sindicales y de un buzón para la recogida de propuestas y sugerencias. Asimismo "Adisco" sufragará los medios necesarios que sean necesarios para el archivo de documentación, así como el pequeño material de escritorio que resulte necesario.

Artículo 37. Derecho de reunión.-De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 y 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, se garantiza el derecho de reunión de los trabajadores.

Las asambleas serán comunicadas a la Dirección del Centro con una antelación mínima de 48 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que asistirán a la reunión. Se realizarán fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo expreso con "Adisco".

Artículo 38. Información a los delegados de personal.-"Adisco", de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, informará a los delegados de personal acerca de la evolución económica y productiva del Centro, así como de las contrataciones y demás materias previstas legalmente.

TITULO X

Disposiciones adicionales y finales

Disposición Adicional Primera.-Incremento salarial años 2003 y 2004.

Excepto en lo que se refiere al Salario Mínimo Interprofesional, el resto de conceptos retributivos (salario base del resto de categorías, plus de productividad, kilometraje y horas extraordinarias) se incrementarán en los siguientes porcentajes:

-Para 2005: El IPC de Navarra a 31 de diciembre de 2004.

-Para 2006: El ipc de Navarra a 31 de diciembre de 2005.

-Para 2007: El IPC de Navarra a 31 de diciembre de 2006.

En cualquier caso, si la subida correspondiente al SMI fuese superior en cuantía a la que suponga la aplicación de los porcentajes correspondientes al IPC de cada año, se aumentarían los salarios bases en la cantidad que se suba el SMI de cada año.

Disposición Final Primera.-Normas Subsidiarias. Para todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo, muy especialmente el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

Disposición Final Segunda.-Comisión Mixta de Interpretación. A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación y aplicación que pudieran derivarse del presente Convenio se establece una Comisión Mixta de Interpretación, de naturaleza y composición paritaria, ante la que habrán de someterse, en primera instancia, los posibles conflictos de interpretación y aplicación.

Esta Comisión estará integrada por cuatro vocales, dos de ellos a designar por la Dirección, y otros tantos a designar de entre los delegados de personal.

Ambas representaciones podrán ser asistidas por asesores, que participaran en sus deliberaciones, con voz pero sin voto.

Disposición Final Tercera.-Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.º 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 a "Adisco", a la representación sindical y a los 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.

2.º 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 "Adisco" en las materias 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.

A N E X O

Tablas salariales 2005
(Artículos 22, 23, 24 y 25)

PERSONAL TECNICO DE GRADO MEDIO

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	INCENTIVO
Encargado de Taller	593,22	106,03
Encargado de Sección	513,00	106,03

PERSONAL DE ADMINISTRACION

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	INCENTIVO
Auxiliar Administrativo	926,04	101,60

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

C A T E G O R I A S	SALARIO BASE	PRODUCTIVIDAD
Operario nivel 1	513,00	0,00
Operario nivel 2	513,00	16,60
Operario nivel 3	513,00	33,19
Operario nivel 4	513,00	49,78
Operario nivel 5	513,00	66,37

Kilometraje: 0,26 euros kilómetro.

Hora extra normal (Centro Especial de Empleo): 6 euros hora.

F0504929