

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

En su virtud, de conformidad con la Orden Foral 285/2007, de 27 de septiembre, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, por la que se designan los suplentes temporales de las Directoras Generales y del Secretario General Técnico del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo, y al hallarse ausente la titular del órgano,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo de "C.E.E. Canraso" (Código número 3101232), de Tudela, 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.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 20 de agosto de 2010.—El Director del Servicio de Trabajo, suplente de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos. José M.ª Andueza Azcona.

**III CONVENIO COLECTIVO
DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO "CANRASO"-AMIMET**

TÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Objeto. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Centro Especial de Empleo Canraso, dependiente de Amimet y los/as trabajadores/as incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial. El presente convenio colectivo será de aplicación a los/as trabajadores/as del Centro Especial de Empleo Canraso, ubicado en Tudela y a los dependientes de éste.

Artículo 3. Ámbito temporal. denuncia y vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2011. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2008.

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

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

Artículo 4. Ámbito personal. El presente convenio colectivo afectará a todos los/as trabajadores/as fijos, eventuales, interinos con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

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 Amimet, Centro Especial de Empleo "Canraso" tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 5. Clasificación del personal.

5.1. Categorías profesionales: El personal se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos o categorías:

—Grupo 1: Personal Técnico de Grado Superior.

- Director-Gerente.

—Grupo 2: Personal Técnico de Grado Medio.

- Jefe de Producción.

- Responsable de Recursos Humanos.

- Responsable de Calidad.

—Grupo 3: Personal Administrativo.

- Comercial.

- Jefe Administrativo.

- Oficial Administrativo.

- Auxiliar Administrativo.

—Grupo 4: Personal de Producción y Servicios Generales.

- Chofer.

- Operario de Producción.

**1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS
COLECTIVOS**

RESOLUCIÓN 986/2010, de 20 de agosto, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de la empresa "C.E.E. Canraso" (expediente número 54/2010).

Con fecha 16 de agosto de 2010 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "C.E.E. Canraso", que consta de 51 artículos, 1 disposición adicional, 1 disposición final y 2 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones para el 2008 y el 2009), suscrito y aprobado por la representación de la empresa, y el comité de empresa (ELA-STV y CC.OO.), con fecha de 10 de julio de 2009.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real

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

5.2. **Categorías funcionales:** Se entiende por categorías funcionales a aquellos puestos de responsabilidad que, por designación de la dirección, se ocupan por personal encuadrado en una categoría profesional determinada, durante el periodo de tiempo que se determine. Se establecen las siguientes categorías funcionales:

–Supervisor.

Artículo 6. Definición y funciones de las distintas categorías.

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

–Director–Gerente: Asume la responsabilidad máxima del Centro y representa a la Empresa ante terceros.

Grupo 2. Personal técnico de grado medio: Es el que, estando en posesión del Título Universitario, Escuela Técnica de igual grado o demostrada experiencia y formación técnica, realiza en la Empresa 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.

–Jefe de producción: Es el técnico que, con mando directo sobre el personal de servicios generales, incluidos los supervisores de sección, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina, y seguridad del personal. Tiene a su cargo la planificación y control de la producción, la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, etc. Debiendo participar en la producción, cuando se produzca. Deberá cumplir, asimismo, con las funciones y responsabilidades establecidas en el manual de aseguramiento de Calidad y en el manual de procedimientos. Y todas las funciones propias del puesto.

–Responsable de recursos humanos: Es el responsable de la selección y contratación de los trabajadores. Organización y seguimiento de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Determina el perfil de cada trabajador y de cada puesto de trabajo. Elabora los planes de formación. Colabora en la negociación colectiva. Vigila el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Y todas las funciones propias del puesto.

–Responsable de calidad: Es el responsable de planificar y realizar auditorías. Mantener y actualizar la documentación de los procesos. Asegurar la integración de las tareas de inspección en las de fabricación. Control documentación de calidad. Gestión de material. Lleva la secretaría del comité de calidad. Y todas las funciones propias del puesto.

Grupo 3. Personal administrativo: Su misión consistirá en organizar y ejecutar la tramitación administrativa de los recursos humanos y materiales, tanto dentro como fuera del Centro, gestionar la recepción, realizar toda clase de informes y otras tareas asignadas por la Dirección.

–Comercial: Es la persona que obtiene, procesa y organiza la información de la investigación comercial. Elabora la información de base para el establecimiento de políticas de marketing y controlar la acción publicitaria. Gestionar el proceso de logística comercial. Planificar las actuaciones de mercado en el establecimiento de operaciones de compraventa de productos y/o servicios.

–Jefe Administrativo: Es la responsable del área de administración. Ejerce las tareas propias del puesto y todas aquellas delegadas por dirección y recursos humanos.

–Oficial Administrativo: Es la persona que bajo supervisión, pero con amplia iniciativa y responsabilidad, 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, cobros y pagos, redacta correspondencia, realiza anotaciones contables, liquidaciones, informes y estadísticas, así como otras tareas, funciones y responsabilidades establecidas en el sistema de Calidad de la empresa. Y todas las funciones propias del puesto.

–Auxiliar Administrativo: Es la persona que bajo supervisión, con iniciativa y responsabilidad restringidas, 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 de la empresa. y todas. las funciones propias del puesto.

Grupo 4. Personal de producción y servicios generales.

–Chófer: Es el/la trabajador/a provisto 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 la empresa, el control de los pedidos transportados y cumplir 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/la trabajador/a 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. Deberá realizar las tareas que le sean encomendadas por el responsable de su sección o jefe de producción.

Categorías funcionales:

–Supervisor: Bajo supervisión pero con iniciativa y responsabilidad supervisa y organiza las distintas secciones a su cargo. Es responsable de controlar el proceso y distribución de las cargas de trabajo. Seguir y poner a punto las primeras series de nuevas fabricaciones. Identificación del producto en curso.

Recibir y poner en marcha los utillajes que se precisen. Realizar documentos e impresos. La gestión de las hojas de polivalencia. Y todas las funciones propias del puesto.

Las funciones y cometidos asignadas en este artículo a cada una de las categorías profesionales y funcionales en él 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.

TÍTULO III

Ingresos. Periodo de prueba. Ascensos y ceses voluntarios

Artículo 7. Ingresos, promoción interna y rotación en puesto de trabajo.

La Empresa, tendiendo a la promoción profesional del personal de plantilla, promocionará directamente a sus propios/as trabajadores/as a las nuevas vacantes que se puedan generar. Con tal fin valorará la experiencia y aptitudes dando preferencia en la selección al personal de Plantilla.

De las vacantes objeto de promoción se informará al personal que desee cubrir dichas vacantes mediante exposición en el tablón de anuncios de las plazas objeto de promoción y características requeridas.

Con carácter previo a la difusión pública de las vacantes objeto de promoción se, informará a los/as delegados sindicales de estas vacantes y las características, conocimientos y condiciones profesionales que debe poseer el personal a promocionar o contratar.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

La Empresa, con el fin de disponer de personal polivalente que pueda desempeñar sus funciones en distintos puestos de trabajo del Centro, posibilitará, previa formación y existencia de puestos disponibles, cambio de puesto de trabajo.

Artículo 8. Contratos. Todos los contratos se celebrarán por escrito. Dichos contratos estarán al amparo del R.O. 1368/1985 de 17 de julio, modificado por el R.O. 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.

La Empresa remitirá al Comité de Empresa, en los plazos debidos, la información necesaria para realizar sus funciones. En este sentido, además de la información trimestral sobre previsión de nuevas contrataciones y la entrega de la copia básica de los nuevos contratos formalizados, la Empresa remitirá al Comité las modificaciones contractuales operadas en los contratos, así como las prórrogas y las denuncias de los mismos, informando sobre cualquier proceso de extinción de relaciones laborales en plazo previo a su ejecución. Asimismo informará mensualmente de los contratos de formación que hayan sido suscritos.

La contratación del resto del personal quedará sujeta a la legislación laboral común vigente en cada momento y las modalidades establecidas en los artículos 11, 12 y 15 de! Estatuto de los Trabajadores. Respecto al contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de dieciséis meses.

Artículo 9. E.T.T. La Empresa, con carácter general, se compromete a no celebrar contratos con Empresas de Trabajo Temporal. En casos excepcionales la Empresa podrá realizar dichos contratos contando con la previa comunicación a la representación sindical.

Artículo 10. Período de prueba. El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según los puestos de trabajo a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

–Personal titulado de grado superior: 3 meses.

–Personal titulado de grado medio: 3 meses.

–Personal administrativo, supervisor y chófer: 2 meses.

–Personal de producción y servicios generales: 15 días efectivos de trabajo.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos. La situación de I.T. que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. Cese voluntario. El/la trabajador/a que quiera cesar en la Empresa, voluntariamente, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en su liquidación salarial y finiquito correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho del trabajador a percibir una indemnización correspondiente a dos días de salario por cada día de retraso en la puesta a disposición de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

TÍTULO IV

Salud laboral

Artículo 12. Salud laboral. Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad del trabajador no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes. Se establece como principio general de actuación para la Empresa la adaptación de los puestos de trabajo a las condiciones personales de las personas con discapacidad.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán los/as trabajadores/as a través de los Órganos competentes en la materia; concretamente a través del Comité de Salud y Seguridad, que realizará sus reuniones ordinarias al menos con una periodicidad trimestral.

Por lo que respecta a la formación e información de los Riesgos Laborales, la empresa incluirá este tema en el Plan de Acogida de los trabajadores/as y convocará periódicamente a sus trabajadores/as con la finalidad de formarles e informarles, tanto de los riesgos generales en la empresa como de los inherentes a su puesto de trabajo.

En el marco de la evaluación de riesgos se prestará especial atención a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, sobre protección de la maternidad y riesgo durante el embarazo. A este fin, toda trabajadora en situación biológica de embarazo podrá notificar dicha circunstancia al Comité de Salud y Seguridad, el cual le informará detalladamente y por escrito acerca de los derechos que le asisten, emanados de estos artículos.

Para cualquier otro aspecto no recogido en el Convenio sobre 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 13. Ropa de Trabajo y Prendas de Protección. Se proveerá a todos los trabajadores de dos equipos de trabajo, de invierno (chaqueta y/o pantalón) y de verano (camiseta), así como de calzado de seguridad o cualquier otro equipamiento de protección que resulte necesario cuando así se determine en la evaluación de riesgos o con relación al tipo de trabajo que se desarrolle.

Todas estas prendas y equipos serán repuestos 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 la Empresa podrá requerir la entrega de las prendas y equipos usados antes de entregar los nuevos.

A las trabajadoras embarazadas se les proveerá de ropa de trabajo adecuada a su estado.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, tales como frecuencia de la reposición, tipo y características de la ropa, etc., serán resueltas tras deliberación conjunta entre el Comité y la Empresa.

Artículo 14. Atención médica. La empresa llevará a cabo una revisión médica prelaboral a todo trabajador que se incorpora por primera vez a la empresa.

Las actividades de vigilancia de la salud, entre las que se incluye la revisión médica voluntaria, se realizarán con la periodicidad que se establezca en el Comité de Seguridad y Salud en función a la evaluación de riesgos realizada. Todo ello sin menoscabo de aquellos trabajadores o puestos de trabajo, en que fuese necesario realizar pruebas con mayor frecuencia, bien por necesidades marcadas por la evaluación de riesgos laborales, o por imposición de una normativa legal.

En todo caso, en materia de atención médica se cumplirán las previsiones establecidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO V

Condiciones de trabajo

Artículo 15. Jornada de trabajo. A lo largo de la vigencia temporal de este convenio la jornada anual será la siguiente:

–Año 2008: 1.681 horas y 45 minutos de trabajo efectivo.

–Año 2009: 1.677 horas y 45 minutos de trabajo efectivo.

–Año 2010: 1.673 horas y 45 minutos de trabajo efectivo.

–Año 2011: 1.669 horas y 45 minutos de trabajo efectivo.

Dicha jornada se distribuirá en cada oficina o servicio, según las circunstancias y necesidades, confeccionándose el correspondiente calendario laboral que deberá ser aprobado conjuntamente por la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 16. Jornada semanal. Se fija la jornada laboral en 38 horas 45 minutos de trabajo efectivo a la semana, prestadas de lunes a viernes. Se exceptúa de esta distribución a los trabajadores/as de la tienda en la que los turnos de trabajo incluirán la prestación de servicios en sábado.

Artículo 17. Descansos. Para jornadas de duración continuada de seis o más horas se establece un descanso de 15 minutos. Para jornadas continuadas superiores a cuatro horas y media y que no superen las seis horas, el descanso será de 10 minutos. Dichos descansos no serán computables como jornada efectivamente trabajada.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas ininterrumpidas.

Artículo 18. Calendario laboral. Al comienzo de cada año, la empresa confeccionará el correspondiente calendario laboral, en el que figurarán los sistemas de turnos, los horarios y los periodos y sistemas de organización de vacaciones. El calendario deberá firmarse no más tarde del día 15 de marzo del año en curso.

En la medida de lo posible, la empresa elaborará los cuadrantes de turnos aproximados por meses. En caso de necesidad del servicio, estos cuadrantes podrán variar a instancias de la Dirección para el mes siguiente a aquel en que se introduzca la variante.

Una vez fijado el calendario laboral de las diferentes secciones y dependencias del Centro, Amimet 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 laborales. Los trabajadores que presten sus servicios en estos días lo harán preferentemente de forma voluntaria. Sólo podrá obligarse al trabajador a prestar sus servicios si no se cuenta con la plantilla suficiente.

En estos casos, que no podrán superar los cinco días al año, los trabajadores recibirán la siguiente compensación:

–Con día de descanso: 25,98 euros.

–Sin día de descanso: 75,48 euros.

Artículo 19. Vacaciones. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales.

Independientemente del periodo vacacional que se menciona en el párrafo anterior, y siempre que se realice la jornada anual, la empresa teniendo en cuenta el calendario laboral intentará que los/as trabajadores/as disfruten igualmente de una semana de vacaciones coincidiendo, con el periodo de Navidad.

Todo el conjunto de tiempo vacacional que se prevé en el presente artículo será retribuido con el salario real vigente en cada uno de los momentos. En ningún caso las vacaciones del personal con contratos superiores a seis meses se podrán compensar económicamente.

Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al periodo de tiempo efectivamente trabajado, salvo que el periodo contractual coincida con el cierre del Centro por vacaciones, en cuyo caso, dicho periodo se computará para estos trabajadores/as como vacaciones disfrutadas.

En todo caso el inicio de las vacaciones se contabilizará siempre desde el primer día laborable solicitado, aun cuando se haya señalado su inicio en día no laborable o festivo oficial.

Artículo 20. 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. Asimismo tendrá derecho a un nuevo periodo de vacaciones aquel trabajador/a al que le coincidan sus vacaciones con el tiempo de suspensión de contrato por maternidad o por riesgo durante el embarazo.

En ambos supuestos, la fijación definitiva de las nuevas fechas de disfrute, se determinará por acuerdo entre el afectado y la Empresa, salvo en el supuesto de suspensión de contrato por maternidad en el que el trabajador/a podrá optar por disfrutar las mismas a continuación del permiso por maternidad.

Asimismo para ambos supuestos, se establece que si llegado el 31 de diciembre del año en curso, perduraran las situaciones de baja por

accidente o la suspensión de contrato por maternidad o riesgo durante el embarazo, decaerá el derecho a un nuevo señalamiento.

Para determinar si concurre el supuesto de I.T. 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.

Artículo 21. Días de libre disposición. Todo el personal que no tenga tratamiento distinto de jornada y vacaciones, podrá disfrutar anualmente de un mínimo de dos días de libre disposición o asuntos propios que no serán computables a efectos de jornada efectivamente realizada. A poder disfrutar de este permiso será necesario que se solicite, salvo casos de acreditada y urgente necesidad, con una semana de antelación.

La concesión de los días de libre disposición se verá condicionada a las necesidades de servicio en cada sección y turno de la empresa y a que en cada una de ellas se garantice la presencia de un mínimo de la plantilla. Estas necesidades se establecen para cada sección y turno en cada momento. Una vez concedidos los días de libre disposición no podrán ser anulados salvo casos de acreditada y urgente necesidad.

En la elaboración del calendario anual se tenderá a establecer el resto de días correspondiente a jornadas industriales, salvo que por acuerdo con los delegados/as se sumen a los periodos vacacionales.

Artículo 22. Permisos retribuidos. Los motivos por los que un/a trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución, previo aviso y justificación serán:

1. Por matrimonio: 15 días naturales para el año 2008, y 16 días naturales para el resto los años de vigencia del Convenio (incluido el del matrimonio).

En relación con la licencia por matrimonio se señala lo siguiente:

–Este permiso deberá disfrutarse, en su caso, de una sola vez, no siendo susceptible de fraccionamiento.

–Se flexibiliza no obstante el régimen de disfrute de este permiso en los siguientes términos:

- El disfrute de este permiso podrá iniciarse con una antelación máxima de hasta tres días a la fecha del hecho causante, respetando siempre el principio de disfrute unificado.
- El disfrute de este permiso podrá acumularse a vacaciones, respetando en todo caso el principio de disfrute unificado.
- A los solos efectos de este permiso, se equiparán al matrimonio las uniones de hecho que estén inscritas e los Registros Públicos Municipales. En estos casos el permiso solo podrá disfrutarse una vez durante toda la vigencia del Convenio.

2. Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos: 4 días naturales, desde el año 2009.

3. Por fallecimiento de:

- a) Cónyuge o hijo/a: 7 días naturales.
- b) Padre, madre o hermano: 3 días naturales.
- c) Suegro/a: 2 días naturales.

d) Resto de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (excluidos los conuñados) 1 día natural. En este apartado se incluye el fallecimiento de un familiar de tercer grado que conviva con el trabajador/a.

4. Por enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario o intervención quirúrgica con anestesia general de:

- a) Cónyuge o hijo/a: 3 días naturales.
- b) Padre, madre o hermano: 3 días naturales.
- c) Suegro/a: 2 días naturales.

d) Resto de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad (excluidos los conuñados) o familiares de tercer grado que convivan con el trabajador/a: 1 día natural.

5. Por intervención quirúrgica de cirugía mayor ambulatoria o sin hospitalización que a juicio de facultativo requiera reposo domiciliario, del cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

En todos los supuestos los permisos se conceden por días naturales.

A los efectos de disfrute de licencias por el apartado 4 y 5, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas.

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.

No se podrá conceder un permiso retribuido por ingreso en un centro hospitalario de un familiar en el caso de que no haya transcurrido al menos un mes desde la finalización de otro permiso concedido por el mismo familiar y por la misma causa.

Cuando por los motivos expresados en los apartados 2, 3, 4 y 5, el trabajador/a deba efectuar un desplazamiento mayor a 100 km, se ampliará esta licencia en 1 día natural.

6. Para la presentación a exámenes de estudios oficiales debidamente acreditados: El tiempo indispensable.

7. Por boda de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad o de hermano: El día de la boda Si la boda se celebra a más de 250 km de la localidad de residencia del trabajador se concederá asimismo, y previa petición del trabajador, el día inmediatamente anterior o posterior al evento.

8. Por deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.

9. Por el traslado de domicilio habitual con mudanza: 1 día natural.

10. Por realización de examen prenatal y técnicas de preparación al parto: El tiempo indispensable para su realización, siempre que no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.

11. En caso de embarazo: La trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de dos horas al día en el mes anterior al parto. El nuevo horario será establecido por la Dirección.

12. Por cuidado de hijo menor de nueve meses ("lactancia") Una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá sustituirse por una reducción de 1/2 hora al comienzo y al final de la jornada. Esta reducción podrá ser disfrutada por el padre, si ambos trabajan, o por enfermedad grave de la madre. Cuando existan dos o más hijos/as menores de nueve meses el permiso se multiplicará por el número de hijos/as.

El trabajador/a podrá optar por acumular a la licencia maternal las horas de "lactancia" de forma tal que el número de días de licencia maternal se aumentará en 21 días naturales o 16 laborables. Este permiso no podrá disfrutarse si tras el mismo el trabajador/a solicita la concesión de excedencia especial por cuidado de hijo.

13. 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:

a) 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.

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

c) Si para dicha visita el desplazamiento a realizar es superior a 80 km se concederá el día entero.

d) Si el desplazamiento es superior a 160 km se concederán 2 días.

El exceso de tiempo sobre lo señalado en los puntos anteriores, tendrá la consideración de permiso no retribuido salvo que, el trabajador/a 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.

Todas las solicitudes de licencias se tramitarán a través del Departamento de Recursos Humanos. La remuneración durante dichas licencias, consistirá en la totalidad del salario.

Todas las referencias que se hacen en este artículo respecto al cónyuge y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable del trabajador/a en los términos establecidos en la Ley Foral 6/200 de 3 de Julio (Ley para la igualdad jurídica de las parejas estables), y acrediten tal situación por medio de una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

–Por defunción de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el artículo anterior, se facilitará la asistencia a las exequias. Con tal finalidad Empresa se compromete a posibilitar un cambio de turno del trabajador. Si no fuese posible el cambio se le concederá un día de permiso no retribuido.

–Por visita médica de cónyuge, hijos/as o padres incapacitados, en los casos de asistencia médica de la Seguridad Social, se posibilitará el cambio de turno y en caso de que no sea posible, se concederá permiso no retribuido.

–El/la trabajador/a que así lo requiera a la Empresa, podrá disfrutar de un mes de, permiso sin sueldo, prorrogable a dos; este permiso requerirá petición escrita, con una antelación mínima de 6 días laborables, por parte del trabajador, así como justificación suficiente de su necesidad, estando condicionado dicho disfrute a la autorización previa por parte de la Empresa que deberá constar también por escrito.

El citado mes, caso de ser autorizado su disfrute por la Empresa, será computado a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 24. Excedencias.

24.1. Excedencia Voluntaria por Interés Particular. Los trabajadores/as, con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia por interés particular de un año con reserva de plaza, no pudiendo volver a solicitarse otra hasta transcurridos dos años más desde la reincorporación. Tras el año de reserva de plaza y sin reincorporarse a la Empresa, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia voluntaria regulado por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

24.2. Excedencia voluntaria por Inserción Laboral. Para pasar a desempeñar una labor profesional en cualquier Empresa ordinaria (no. Centro Especial de Empleo, Centro Ocupacional o Centro de Inserción Sociolaboral) la excedencia se concederá por un tiempo máximo de 5 años con reserva de plaza. Una vez solicitada la incorporación, ésta deberá realizarse en el plazo de un mes.

24.3. Excedencia Especial. Se concederá esta excedencia en los supuestos siguientes:

–Para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años natural o adoptado. Hasta un máximo de tres años, con reserva de plaza, desde la fecha de nacimiento, y se les computará a efectos de antigüedad. Los sucesivos nacimientos darán derecho a una nueva excedencia que dará fin a la que se viniera disfrutando. Los trabajadores/as podrán solicitar la reincorporación a su puesto en cualquier momento aún cuando no haya finalizado el periodo de la concesión. Podrá solicitarse indistintamente por el padre o la madre.

–Para atender en su hogar a una persona mayor discapacitada o a un enfermo terminal que sea familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, abuelo/a o hermano/a que conviva en el domicilio familiar. El tiempo de permanencia en esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y el primer año se computará a efectos de antigüedad. Los trabajadores/as podrán solicitar la reincorporación a su puesto en cualquier momento aún cuando no haya finalizado el periodo de la concesión y siempre en el caso de fallecimiento de la persona por la que fue solicitada.

–También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

24.4. Excedencia Forzosa. Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales incompatibles con el desempeño de su puesto de trabajo.

Los trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria (artículo 24.1. y 24.2.) conservarán la antigüedad adquirida, pero no percibirán salario ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

En todos los supuestos se requerirá una antelación de 20 días tanto para la petición de excedencia como para solicitar el reingreso.

Artículo 25. Reducciones de jornada. Se concederán reducciones de jornada por los siguientes motivos:

–Por cuidado directo de un hijo/a menor de 8 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial legalmente reconocido: Entre un 1/8 y un 1/2 de la jornada.

–Empleados con edad igualo superior a 55 años: Entre un 1/3 y 1/2 de la jornada.

–Por tener que encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Entre 1/8 y 1/2 de la jornada.

La reducción de jornada lleva aparejada la reducción proporcional de los haberes correspondientes.

En todos los supuestos se requerirá una antelación de 20 días tanto para la petición de reducción de jornada como para solicitar la vuelta a la jornada completa.

Si a la entrada en vigor del presente convenio hubiese algún trabajador/a disfrutando de una reducción de jornada por alguno de los supuestos contemplados en anterior convenio, podrá seguir disfrutando de la misma hasta que finalicen las circunstancias por las que le fue concedida.

TÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 26. Retribuciones. Se entienden por conceptos retributivos el salario base, “la antigüedad, el complemento personal, el complemento de asistencia, el complemento de supervisor y la ayuda de transporte”. Las cuantías de estos conceptos para cada categoría profesional durante los años 2008 y 2009 son las recogidas en el Anexo I y II del presente texto.

Artículo 27. Sueldo base. Cada trabajador tendrá derecho al sueldo base que corresponda a su categoría profesional. El sueldo base para cada categoría, para los años 2008 y 2009 es el que se encuentra recogido en las Tablas Salariales de los Anexos I y II.

Como criterios de incremento del sueldo base para los años de vigencia del Convenio, se establecen los siguientes:

1. Año 2008: Los importes del salario base para las diferentes categorías profesionales, y que se recogen en el Anexo I, se calculan sobre la base de incrementar el concepto de sueldo base recogido en las tablas del año 2007 en el porcentaje del 5%.

2. Año 2009: Los importes del salario base para las diferentes categorías profesionales, y que se recogen en el Anexo II, se calculan sobre la base de incrementar el concepto de sueldo base recogido en las tablas del año 2008 en el porcentaje del 2%.

3. Año 2010: Para el año 2010, el salario base se incrementará en la cuantía resultante de aplicar al concepto de sueldo base recogido en las tablas del año 2009 en un porcentaje igual al de incremento del Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Foral de Navarra mas 0,80 puntos.

Ello no obstante se establece una clausula de garantía de incremento de forma que en el caso de que la suma del porcentaje de incremento del IPC de Navarra correspondiente al año 2009 y el 0,80% de diferencial sea inferior al porcentaje del 2%, se garantiza que el incremento del concepto sueldo base será del 2%.

4. Año 2011: Para el año 2011, el salario base se incrementará en la cuantía resultante de aplicar al concepto de sueldo base recogido en las tablas del año 2010 en un porcentaje igual al de incremento del Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Foral de Navarra mas 1 punto.

Ello no obstante se establece una clausula de garantía de incremento de forma que en el caso de que la suma del porcentaje de incremento del IPC de Navarra correspondiente al año 2010 y el 1% de diferencial sea inferior al porcentaje del 2%, se garantiza que el incremento del concepto sueldo base será del 2%.

Artículo 28. Complemento de antigüedad. Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, por cada quinquenio perfeccionado, las siguientes cantidades con un máximo de cuatro quinquenios:

	PRIMER QUINQUENIO	SEGUNDO QUINQUENIO	TERCER QUINQUENIO	CUARTO QUINQUENIO
Operario	50	55	60	65
Chofer y supervisor	60	65	70	75
Personal admvo.	65	70	75	80
Técnicos medios	90	95	100	105
Titulado Superior	100	105	110	115

Los quinquenios se devengarán con efectos del día del mes en que se cumplan y se percibirán en 14 pagas.

Artículo 29. Complemento personal. El complemento personal que perciben algunos trabajadores como sustitutivo de la antigüedad en trienios eliminada en el Convenio para los años 2005 a 2007, y actualmente denominado “Complemento Personal”, y cuyos importes por trabajador quedaron fijados en el citado convenio anterior, mantendrá los importes por los que se venía percibiendo en el año 2007, permaneciendo en dichos importes durante toda la vigencia del Convenio.

El complemento personal se percibirá en 14 pagas y no podrá ser absorbible ni se revalorizará.

Artículo 30. Complemento de asistencia. Junto con las pagas extraordinarias se podrá percibir un complemento que retribuirá los bajos índices de absentismo que de forma individual acredite cada trabajador en cada periodo de devengo de las pagas extraordinarias (de enero a junio y de julio a diciembre). Dicho complemento se percibirá si se cumplen las siguientes condiciones:

–Si el índice de absentismo de la empresa no supera el 6%: Se percibirá por todos aquellos trabajadores cuyo absentismo individual no esté por encima de dicho porcentaje.

–Si el índice de absentismo de la empresa supera el 6%: Se percibirá por los trabajadores cuyo índice individual no supere el 3%.

En todo caso el índice de absentismo se referirá a las ausencias del trabajo por parte de los trabajadores en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral. Se excluye expresamente de estos supuestos la maternidad o la situación de riesgo durante el embarazo. Para calcular el

índice de absentismo se tendrán en cuenta el número de horas de trabajo de cada semestre y las horas de ausencia del trabajador, excluyendo en ambos casos los días de libre disposición.

La cuantía del complemento se determinará en cada semestre en función al número de trabajadores que tengan derecho a percibir el mismo. La cantidad a repartir y complemento máximo, para toda la vigencia del Convenio, será la siguiente:

–Año 2008:

- Cantidad máxima a repartir por semestre: 5.400 euros.
- Complemento máximo individual: 250 euros.

–Año 2009:

- Cantidad máxima a repartir por semestre: 6.000 euros.
- Complemento máximo individual: 300 euros.

–Año 2010:

- Cantidad máxima a repartir por semestre: 6.000 euros.
- Complemento máximo individual: 300 euros.

–Año 2011:

- Cantidad máxima a repartir por semestre: 6.600 euros.
- Complemento máximo individual: 330 euros.

Artículo 31. Complemento de supervisor. Este complemento remunera la superior cantidad o calidad de trabajo al exigible con carácter general para su categoría y puesto. No tiene carácter consolidable, por lo que dejará de percibirse en el supuesto de no realizar éstas o similares funciones. La cuantía de este complemento será, para los años 2008 y 2009 la recogida en los Anexos I y II de tablas salariales del presente texto.

Artículo 32. Ayuda de Transporte. Todo el personal percibirá una Ayuda de Transporte por kilómetro de ida y vuelta existente entre la Empresa y su localidad de residencia. El personal que resida en Tudela percibirá la cantidad correspondiente a 4 km de ida y 4 km de vuelta. Dicha Ayuda de Transporte será:

–En 2008: 0,075 euros/km.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio se establece que los respectivos importes se incrementarán con los mismos criterios establecidos en el artículo 26 para los incrementos del sueldo base.

Artículo 33. Pagas extraordinarias. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, una en Julio y la otra en Navidad que se percibirán junto a la paga de junio y a la de diciembre. Dichas pagas estarán compuestas por el salario base, el complemento de antigüedad, el complemento personal.

En el caso de los supervisores se incluirá asimismo en las pagas extraordinarias el complemento de supervisor.

Artículo 34. Dietas y kilometraje. Para el año 2008, el importe de la dieta completa será de 34,39 euros y el de la media dieta de 15,63 euros.

Para el año 2009, el importe de la dieta completa será de 34,80 euros, y el de la media dieta de 15,82 euros.

Para los años 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán cada uno de los años, en el resultado de aplicar el IPC real de Navarra del año anterior.

Cuando, por necesidades de la Empresa, el/la trabajador/a deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización por kilómetro recorrido que será de:

–Año 2008: 0,270 euros.

–Años 2009: 0,273 euros.

Para los años 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán cada uno de los años, en el resultado de aplicar el IPC real de Navarra del año anterior.

TÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 35. Seguro de responsabilidad civil. La Empresa asegurará a todos los/as trabajadores/as con una póliza de Responsabilidad Civil que cubra las responsabilidades derivadas del trabajo.

Artículo 36. Transporte de empresa. Con el fin de facilitar el desplazamiento al trabajo de aquellas personas que lo necesiten, la Empresa podrá establecer un itinerario de transporte dentro del término de Tudela. Dicho transporte recogerá a los/as trabajadores/as que lo soliciten, en la medida de las plazas disponibles. El coste de dicho transporte se determinará en cada momento.

Artículo 37. Incapacidad Temporal. La Empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario real percibido por el/la trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día.

El porcentaje que se menciona en el párrafo anterior de este artículo será el correspondiente al 100 por ciento del salario real percibido por el/la trabajador/a en el mes natural anterior a la situación de I.T., excepto la Ayuda de Transporte.

Se complementará asimismo hasta el 100% la prestación recibida por la trabajadora si ésta se encuentra en situación de Riesgo durante el embarazo.

Artículo 38. Servicios de fisioterapia. La Empresa, con el fin de mejorar las condiciones físicas de sus trabajadores/as, pondrá a su disposición un servicio de fisioterapia a cargo de personal titulado. Todos los trabajadores/as que lo deseen tendrán derecho, en igualdad de condiciones, y de acuerdo a la disponibilidad horaria del profesional a cargo del servicio, a recibir sesiones de fisioterapia.

Al objeto de analizar la configuración y el funcionamiento del servicio de fisioterapia se establece una Comisión Paritaria compuesta por miembros del Comité de Empresa y la Dirección.

Artículo 39. Servicios de Trabajo Social. La empresa, con el ánimo de mejorar y fomentar la integración en todos sus ámbitos de pertenencia (sociales, familiares, etc.), intentará poner un profesional para realizar dicha integración y realizar las intervenciones que puedan ser oportunas para alcanzar dicho fin.

Artículo 40. Formación. La formación permanente y la adaptación a las nuevas tecnologías constituyen una obligación de la empresa y un derecho del conjunto de los trabajadores, de manera específica en el caso de los trabajadores discapacitados en CEE, como recoge el artículo 4 del R.O. 27/2000.

La empresa, una vez realizado el diagnóstico de las necesidades formativas de los trabajadores/as elaborará el Plan de Formación Anual del cual será informada la representación legal de los trabajadores la cual podrá efectuar sugerencias al mismo.

La empresa facilitará a los trabajadores el acceso a los planes de formación individual.

Asimismo la empresa procurará facilitar la asistencia de los trabajadores/as a las actividades formativas organizadas por diversas entidades en el marco de los Acuerdos de Formación Continua.

Cuando el Centro Especial de Empleo “Canraso” por propia iniciativa o a instancias de los/as trabajadores/as, considere conveniente la asistencia a cursillos, congresos, jornadas, etc., relacionados con la actividad profesional abonará los gastos de desplazamientos, manutención y alojamiento en las localidades donde tengan lugar la celebración de las referidas actividades así como gastos de inscripción; tales gastos deberán ser justificados debidamente por los/as asistentes.

Artículo 41. Jubilaciones. Siempre que el/la trabajador/a lo solicite por escrito. La Empresa realizará los oportunos contratos de Relevo o Sustitución, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento, de manera que se facilite la jubilación parcial o anticipada de los trabajadores/as.

Artículo 42. Maternidad. La Empresa se compromete a agilizar y facilitar los documentos y trámites necesarios para llevar a efecto lo antes posible la situación de Riesgo durante el embarazo.

TÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 43. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 44. Graduación. Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

–La desconsideración y falta de respeto a los/as mandos y/o compañeros/as.

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

–La falta de puntualidad sin causa justificada al horario de trabajo establecido en la empresa, durante tres días al mes. Se considera falta de puntualidad al trabajo cuando el/la trabajador/a llegue al Centro con un retraso no superior a una hora respecto de la hora de comienzo de la jornada laboral.

–El olvido de fichar a la entrada o salida, salvo ausencia constatable, tendrá la consideración de falta de puntualidad.

–La falta reiterada de higiene corporal.

b) Serán faltas graves:

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

–La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dos días al mes.

–Fichar por otro compañero/a.

–El abandono del trabajo sin causa justificada.

-No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Laboral Transitoria.

-La embriaguez ocasional.

-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de previsión social.

-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:

-La reiterada indisciplina o desobediencia a el trabajo.

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

-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.

-Las ofensas o agresiones físicas a mandos y/o compañeros/as.

-El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

-El acoso por razón de sexo, entendiéndose por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno discriminatorio, degradante u ofensivo.

-El robo o hurto de bienes de la empresa o de los compañeros/as.

-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

-La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Esta relación de faltas es enunciativa, por lo que, en todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 45. 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 uno a tres días.

Concretando más detalladamente las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, se impondrán las siguientes sanciones:

-Primera y segunda falta de puntualidad: Amonestación verbal.

-Tercera falta de puntualidad al mes: Amonestación verbal y suspensión del sueldo de una hora.

Si durante el mes anterior a la comisión de falta de puntualidad ya se hubieran producido dos o más faltas de puntualidad, la sanción sería la siguiente:

-Primera falta de puntualidad: Suspensión del sueldo de 1 hora.

-Segunda falta de puntualidad: Suspensión del sueldo de 1 hora.

-Tercera falta de puntualidad: Suspensión del sueldo de 1 día.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 40 días.

-Despido.

Artículo 46. Procedimiento. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al trabajador y a los/as representantes sindicales, quienes deberán acusar recibo de la comunicación. En la misma se hará constar el acto constitutivo de la falta, fecha de comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Entidad empresarial.

Artículo 47. Prescripciones. Atendiendo al grado de las infracciones cometidas por los trabajadores/as, las faltas prescribirán en el período de tiempo siguiente:

-Las faltas leves: A los diez días.

-Las faltas graves: A los veinte días.

-Las faltas muy graves: A los sesenta días.

Estos periodos de tiempo se contarán siempre 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.

TÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 48. Horas sindicales. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa podrá disponer del crédito horario que permita la legislación vigente en cada momento. Para la utilización de este crédito bastará con comunicar con la debida antelación a la dirección cuándo se va a

ausentar el/la trabajador/a y durante cuánto tiempo, así como su posterior justificación.

La Empresa posibilitará la acumulación de las horas de los miembros del Comité de Empresa en alguno de sus miembros.

Cuando los delegados/as deban hacer uso de su crédito horario fuera de su jornada de trabajo tendrán derecho a acumular y recuperar posteriormente dichas horas, mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo, siempre que las funciones representativas se hayan preavisado y justificado convenientemente.

Artículo 49. Ayuda al Comité de Empresa. Con el fin de facilitar la actividad de! Comité o de los/as delegados/as se procederá a la instalación de un Tablón de anuncios sindicales y de un buzón sindical para la recogida de propuestas y sugerencias. Asimismo la Empresa concederá la cantidad de 240 euros anuales a la representación de los/as trabajadores/as como ayuda al Comité de Empresa con justificación de los gastos, debiendo realizar los gastos que sean factibles en la librería gestionada por la propia Empresa.

Artículo 50. Derecho de reunión. Se garantizará el derecho de reunión en el propio Centro de trabajo, siempre que no perturbe la actividad del Centro.

Las reuniones serán comunicadas a la Dirección del Centro con un 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.

Artículo 51. Violencia de género. A las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el Juez o, en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estas cabe destacar:

1. Derecho preferente a ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitasen las víctimas cambiar de residencia.

2. Permisos de trabajo retribuidos a fin de que puedan realizar las gestiones precisas (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico etc., ...).

3. Suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo de vacaciones.

TÍTULO X

Otras disposiciones

Disposición Adicional Primera. Comisión Paritaria. Para atender las cuestiones que se deriven de la interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo, y de la valoración de puestos de trabajo y salvando en cualquier caso de las competencias que legalmente tienen reconocidas la Autoridad laboral y los Organismos jurisdiccionales, se constituirá una Comisión Paritaria formada por los/as representantes de los/as trabajadores/as y los/as representantes que designe la empresa en cada momento. Las consultas se formularán por escrito y los acuerdos deberán ser por unanimidad.

Disposición Final Primera. Legislación subsidiaria. Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, la legislación laboral de carácter general y la emanada del R.O. 1368/1985 de 17 de julio, modificado por el R.O. 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.

ANEXO I

Tablas salariales 2008 (en 14 pagas)

	BASE (mes)	BASE (año)
Personal Técnico de Grado Superior		
Director	2.405,27 euros	33.673,73 euros
Personal Técnico de Grado Medio		
Jefe de producción	1.489,05 euros	20.846,73 euros
Trabajador social	1.489,05 euros	20.846,73 euros
Fisioterapeuta	1.374,85 euros	19.247,84 euros
Gestor de calidad	1.489,05 euros	20.846,73 euros
RR.HH.	1.489,05 euros	20.846,73 euros

	BASE (mes)	BASE (año)
Personal Administrativo		
Jefe administrativo	1.374,85 euros	19.247,84 euros
Oficial adtivo.	1.156,30 euros	16.188,23 euros
Auxiliar adtivo.	783,81 euros	10.973,40 euros
Comercial	1.374,85 euros	19.247,84 euros
Personal de Servicios Generales		
Chofer	940,85 euros	13.171,91 euros
Operario	783,82 euros	10.973,44 euros

	MES	AÑO
Plus Encargado	157,03 euros	2.198,47 euros

*Tablas salariales 2009
(en 14 pagas)*

	BASE (mes)	BASE (año)
Personal Técnico de Grado Superior		
Director	2.453,37 euros	34.347,21 euros
Personal Técnico de Grado Medio		
Jefe de producción	1.518,83 euros	21.263,67 euros
Trabajador social	1.518,83 euros	21.263,67 euros
Fisioterapeuta	1.402,34 euros	19.632,80 euros
Gestor de calidad	1.518,83 euros	21.263,67 euros
RR.HH.	1.518,83 euros	21.263,67 euros
Personal Administrativo		
Jefe administrativo	1.402,34 euros	19.632,80 euros
Oficial adtivo	1.179,43 euros	16.511,99 euros
Auxiliar adtivo	799,49 euros	11.192,87 euros
Comercial	1.402,34 euros	19.632,80 euros
Personal de Servicios Generales		
Chofer	959,67 euros	13.435,35 euros
Operario	799,49 euros	11.192,91 euros

	MES	AÑO
Plus Encargado	160,17 euros	2.242,44 euros

F1014075

C.E.E. CANRASO - AMIMET

TABLAS SALARIALES 2009		
Personal Técnico de Grado Superior		
	Base (mes)	Base (año)
Director	2.453,37 €	34.347,18 €
Personal Técnico de Grado Medio		
	Base (mes)	Base (año)
Jefe de producción	1.518,83 €	21.263,62 €
Trabajador social	1.518,83 €	21.263,62 €
Fisioterapeuta	1.402,34 €	19.632,76 €
Gestor de calidad	1.518,83 €	21.263,62 €
RR.HH.	1.518,83 €	21.263,62 €
Personal Administrativo		
	Base (mes)	Base (año)
Jefe administrativo	1.402,34 €	19.632,76 €
Oficial adtivo	1.179,43 €	16.512,02 €
Auxiliar adtivo	799,49 €	11.192,86 €
Comercial	1.402,34 €	19.632,76 €
Personal de Servicios Generales		
	Base (mes)	Base (año)
Chofer	959,67 €	13.435,38 €
Operario	799,49 €	11.192,86 €
	Mes	Año
Plus Encargado	160,17 €	2.242,38 €

HORAS ANUALES

1.677,75

TABLAS SALARIALES 2010		
2%IPC		
Personal Técnico de Grado Superior		
	Base (mes)	Base (año)
Director	2.502,44 €	35.034,12 €
Personal Técnico de Grado Medio		
	Base (mes)	Base (año)
Jefe de producción	1.549,21 €	21.688,89 €
Trabajador social	1.549,21 €	21.688,89 €
Fisioterapeuta	1.430,39 €	20.025,42 €
Gestor de calidad	1.549,21 €	21.688,89 €
RR.HH.	1.549,21 €	21.688,89 €
Personal Administrativo		
	Base (mes)	Base (año)
Jefe administrativo	1.430,39 €	20.025,42 €
Oficial adtivo	1.203,02 €	16.842,26 €
Auxiliar adtivo	815,48 €	11.416,72 €
Comercial	1.430,39 €	20.025,42 €
Personal de Servicios Generales		
	Base (mes)	Base (año)
Chofer	978,86 €	13.704,09 €
Operario	815,48 €	11.416,72 €
	Mes	Año
Plus Encargado	163,37 €	2.287,23 €

HORAS ANUALES

1.673,75

PRECIO HORA: 6,82 €

TABLAS SALARIALES 2011		
3,8%IPC		
Personal Técnico de Grado Superior		
	Base (mes)	Base (año)
Director	2.597,53 €	36.365,46 €
Personal Técnico de Grado Medio		
	Base (mes)	Base (año)
Jefe de producción	1.608,08 €	22.513,12 €
Trabajador social	1.608,08 €	22.513,12 €
Fisioterapeuta	1.484,74 €	20.786,43 €
Gestor de calidad	1.608,08 €	22.513,12 €
RR.HH.	1.608,08 €	22.513,12 €
Personal Administrativo		
	Base (mes)	Base (año)
Jefe administrativo	1.484,74 €	20.786,43 €
Oficial adtivo	1.248,73 €	17.482,29 €
Auxiliar adtivo	846,47 €	11.850,56 €
Comercial	1.484,74 €	20.786,43 €
Personal de Servicios Generales		
	Base (mes)	Base (año)
Chofer	1.016,06 €	14.224,79 €
Operario	846,47 €	11.850,56 €
	Mes	Año
Plus Encargado	169,58 €	2.374,09 €

HORAS ANUALES

1.669,75

PRECIO HORA: 7,10 €