

BOLETÍN Nº 154 - 7 de agosto de 2014

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2014, 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 del Convenio Colectivo de la entidad Envasados Eva, S.A.U., de Lekunberri.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Envasados Eva, S.A.U., de Lekunberri (Código número 31100211012014), que tuvo entrada en este Registro en fecha 24 de junio de 2014, y que fue suscrito el día 5 de junio de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
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 la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 27 de junio de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO ENVASADOS EVA S.A.U.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa “Envasados Eva S.A.U.” de Lecumberri.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 01/01/2009 y tendrá una duración de 7 años hasta el 31/12/2016.

Denuncia automática con fecha 1 de noviembre de 2016.

Obligación constitución Mesa Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de la denuncia.

Ultra-actividad, conforme lo dispuesto en la normativa anterior a la entrada en vigor de la reforma de febrero de 2012. En este sentido se mantendrá vigente el presente convenio, en sus cláusulas normativas, hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 3.º Retribuciones.

Se establece una tabla salarial que con carácter de mínimos de aplicación en la Empresa queda incorporada al Convenio como Anexo.

Los citados salarios mínimos serán revisados con efectos de 01-01-09 de la siguiente manera:

1. Año 2009: 0%.
2. Año 2010: 0%.
3. Año 2011: IPC Nacional del año 2010 = 3,0%.
4. Año 2012:
 - a) IPC Nacional del año 2011= 2,4%.
 - b) Paga con cargo a beneficios: + 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador siempre que el ejercicio 2012 tenga beneficios netos para cubrir esta partida, incluidas las cotizaciones; paga e importe que no tendrán en ningún caso carácter consolidable. El pago se realizará en el ejercicio 2013.
5. Año 2013:
 - a) IPC Nacional del año 2012, siempre que en dicho año 2012 haya habido beneficios.
 - b) Paga con cargo a beneficios: + 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador siempre que el ejercicio 2013 tenga beneficios netos para cubrir esta partida, incluidas las cotizaciones; paga e importe que no tendrán en ningún caso carácter consolidable. El pago se realizará en el ejercicio 2014.
6. Año 2014:
 - a) IPC Nacional del año 2013 siempre que en dicho año 2013 haya habido beneficios.
 - b) Paga con cargo a beneficios: + 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador siempre que el ejercicio 2014 tenga beneficios netos para cubrir esta partida, incluidas las cotizaciones; paga e importe que no tendrán en ningún caso carácter consolidable. El pago se realizará en el ejercicio 2015.
7. Año 2015:
 - a) IPC Nacional del año 2014, siempre que en dicho año 2014 haya habido beneficios.
 - b) Paga con cargo a beneficios: + 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador siempre que el ejercicio 2015 tenga beneficios netos para cubrir esta partida, incluidas las cotizaciones; paga e importe que no tendrán en ningún caso carácter consolidable. El pago se realizará en el ejercicio 2016.
8. Año 2016:
 - a) IPC Nacional del año 2015, siempre que en dicho año 2015 haya habido beneficios.
 - b) Paga con cargo a beneficios: + 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador siempre que el ejercicio 2016 tenga beneficios netos para cubrir esta partida, incluidas las cotizaciones; paga e importe que no tendrán en ningún caso carácter consolidable. El pago se realizará en el ejercicio 2017.

El abono de la paga con cargo a beneficios, se realizará una vez auditadas y aprobadas las cuentas de la sociedad.

La empresa se compromete a hacer el mayor esfuerzo posible para que el pago de las retribuciones mensuales se haga efectivo en las siguientes fechas:

1. Primer semestre antes del día 10 de cada mes.
2. Segundo semestre antes del día 5 de cada mes.

Artículo 4.º Conceptos de la nómina.

1. Salario base.
2. Complemento Salarial (absorbe Plus Consolidado y Plus Compensación).
3. Antigüedad.
4. Transporte.
5. Asistencia.
6. Nocturnidad (cuando exista).

Artículo 5.º Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias a razón de una mensualidad de salario real en los meses de Julio y diciembre antes del día 15 de cada mes.

Se entiende como salario real la totalidad de las remuneraciones brutas anuales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, con la exclusión de horas extraordinarias, remuneración por trabajo en tarea, plus de transporte, dietas, kilometraje, quebranto de moneda y premio de cobranza.

Por acuerdo entre las partes, podrá pactarse el abono de las referidas gratificaciones extraordinarias prorrateado en las 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 6.º Antigüedad.

Todo el personal tendrá un complemento por este concepto, consistente en cuatro bienios y cuatro cuatrienios, sucesivamente hasta un tope del 60%. El valor de los mismos es el que se refleja en la tabla de antigüedad anexa.

Artículo 7.º Premios por años de servicio.

El personal que cumpla 20, 30 y 35 años de servicios ininterrumpidos para la Empresa tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, cuya cuantía en euros brutas será, para el año 2012 la siguiente:

1. 20 años de servicios: 842 euros.
2. 30 años de servicios: 1.041 euros.
3. 35 años de servicios: 1.179 euros.

En adelante se incrementará en términos de IPC nacional del año anterior.

Artículo 8.º Gratificaciones por jubilación.

Aquellos trabajadores que cesen por jubilación, y lleven como mínimo 10 años en la Empresa, tendrán derecho a percibir 6 mensualidades de su salario real.

Dicho pago se llevará a efecto en 6 mensualidades, abonándose los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que cumpla la edad legal de jubilación.

Artículo 9.º Horas Extraordinarias.

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el siguiente párrafo del presente artículo.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

1. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.
2. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse en cualquier caso que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo al nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
 - a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
 - b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
 - c) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 1.º y 2.º serán compensadas por tiempo de descanso siendo el mismo de 1,5 horas por cada hora trabajada en día laboral y con 1,75 horas por cada hora trabajada en domingo ó festivo y estas se disfrutarán dentro de los siguientes treinta días hábiles posteriores a la realización de la hora u horas extraordinarias.

El trabajador podrá solicitar su compensación económica en los mismos términos determinados para los tiempos de descanso.

En cualquier caso, los Delegados del Personal serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado así como de las causas que la motivaron y de los acuerdos compensatorios de descanso celebrados al respecto. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 10. Incapacidad temporal.

En los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real percibido por el trabajador, desde el primer día.

En las situaciones de enfermedad común, se complementarán igualmente las prestaciones de la seguridad social hasta el 80% de su salario real, con exclusión del Plus de Asistencia, durante los 7 primeros días de

cada baja; del octavo al vigésimo día hasta el 95% y del vigésimo primero hasta un período máximo de nueve meses hasta el 100%.

En este último supuesto de enfermedad común, se incrementará el complemento correspondiente en un 5% (85%, 100 % y 100% respectivamente) si durante el trimestre anterior a la fecha de la baja, el índice de ausencias al trabajo por enfermedad común o accidente fuese inferior al 5%.

La empresa complementará hasta el 90% de su salario real desde el primer día hasta el séptimo si el índice de ausencias al trabajo por enfermedad común o accidente fuese inferior al 3%.

Hasta el 100% de su salario real, con exclusión del Plus de Asistencia, en las convalecencias subsiguientes en los casos de hospitalización, por un período máximo de 9 meses, incluido el tiempo de hospitalización, si durante el trimestre natural anterior a la fecha de hospitalización, o, alternativamente durante el trimestre natural siguiente al anterior, el índice de ausencias al trabajo por I.T. y accidente fuera igual o inferior al 5%. En cualquiera de ambos casos, se complementará la convalecencia desde el fin de la hospitalización hasta el 100%.

No obstante, el trabajador podría percibir el 100% si se cumplen los requisitos que se exponen a continuación:

1. 100% desde el primer día con un máximo de 9 meses si el absentismo global (sin maternidad, horas sindicales y accidentes) es menor del 5 % y si el trabajador no ha cogido baja por I.T. en los últimos 12 meses más de 10 días hábiles.

Artículo 11. Dietas.

La Empresa abonará los gastos generados a los trabajadores como consecuencia de su prestación de servicios conforme el actual sistema de pago de gastos a justificar, por lo que será necesario presentar las facturas que acrediten los pagos.

Artículo 12. Anticipos.

Los trabajadores y con su autorización, los representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin llegar al día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 13. Jornada

La jornada anual para los años 2009-2016 será la siguiente:

1. Año 2009: 1.704 horas.
2. Año 2010: 1.704 horas.
3. Año 2011: 1.704 horas.
4. Año 2012: 1.704 horas.
5. Año 2013: 1.704 horas.
6. Año 2014: 1.704 horas.
7. Año 2015: 1.704 horas.
8. Año 2016: 1.704 horas.

Los cambios de turno se realizarán en el puesto de trabajo, siempre cuando el autobús llegue a tiempo y en debidas condiciones, con lo que se evitarán las interrupciones de producción.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días retribuidos a salario real cuando se produzcan situaciones de nieve, hielo, o cualquier circunstancia similar que impida el acceso a la empresa

Los veinte minutos de descanso de la jornada continuada serán retribuidos para todos los trabajadores.

El calendario laboral se fijará de acuerdo con los delegados de personal respetando el cómputo de jornada establecida.

Cada año se fijará un calendario laboral de manera que se cubran las necesidades de cargas y no se deje de suministrar producto a nuestros clientes. En este sentido, dentro de dicho calendario se fijarán el número de horas de prestación diaria que correspondan a cada período, con un mínimo de 6 horas de prestación diaria y máximo de 8 horas, siendo las mismas necesariamente en régimen de jornada continua.

Asimismo, en dicho calendario se determinarán los horarios que regirán en los diferentes departamentos y secciones, conforme las necesidades del servicio de cada uno de ellos siendo éstos los departamentos existentes:

1. Bodega.
2. Producción.
3. Almacén.
4. Laboratorio.
5. Asistencia Producción.
6. Oficinas.

Fijado el Calendario Anual no se producirán cambios en el mismo, salvo imprevistos o causas de fuerza mayor.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 14. Horarios especiales.

Dada la necesidad de turnos especiales de modo que se aproveche al máximo el tiempo de producción, se acuerda:

1. Arranque Planta.

a) El horario de las personas que vienen a arrancar planta (preferentemente mantenimiento y bodega), se realizará comenzando a trabajar 1 hora antes de dar inicio a la producción, cuando no exista turno de noche. De este modo se garantiza que las instalaciones estarán preparadas para arrancar

2. Cierre planta.

a) Cuando no exista turno de noche, y de forma que se pueda aprovechar al máximo la producción del turno de tarde y finalizar todos los trabajos, tanto de Bodega como de Mantenimiento se realizará un turno especial, comenzando su turno 1 hora ó 2 más tarde que los de producción, en función de los formatos y trabajos a realizar.

Cuando el horario de arranque o cierre esté comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, y debido al trastorno que suponen estos horarios diferentes al de un turno normalmente establecido se acuerda que en ambos casos las personas afectadas cobren un plus equivalente a la nocturnidad completa.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno establecido en tablas anexas. Esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje de subida que en el salario base. Para el trabajo nocturno se distinguen los siguientes supuestos:

1. Quien trabaje dentro del periodo nocturno por tiempo que no exceda de 4 horas, percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas entre las 2 y las 6 horas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada. De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que por su naturaleza han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

La Empresa dará todo tipo de facilidades para que se puedan realizar las valoraciones que la legislación laboral establezca para calificar la posible toxicidad, penosidad o peligrosidad de los distintos puestos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones.

Se computarán en concepto de vacaciones reglamentarias, 30 días naturales, de los cuales 26 serán laborables. A efectos vacacionales los sábados se computarán como día laboral completo.

Cada departamento tendrá su propio calendario de vacaciones.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario real, con la inclusión del plus de asistencia correspondiente a los días laborables comprendidos dentro del período vacacional.

El orden de prelación en el disfrute de vacaciones entre los trabajadores será establecido por los Delegados de Personal, de mutuo acuerdo con la Empresa.

En los casos en que al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador se encuentre en situación de I.T., aquel quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que se establezca de mutuo acuerdo.

Artículo 16. Lactancia.

Posibilidad de acumular los permisos de lactancia en una hora al principio o al final de la jornada.

Posibilidad acumulación permiso lactancia en días de descanso conforme la legislación vigente.

Artículo 17. Licencias retribuidas.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos:

1. En caso de matrimonio: 20 días naturales.
2. En caso de fallecimiento del cónyuge: 7 días naturales.
3. En caso de enfermedad grave del cónyuge: 4 días naturales, ampliables a 2 más, en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.
4. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padre, madre o hijos: 4 días naturales ampliables a 2 más en caso de desplazamiento.
5. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos: 3 días naturales, ampliables a 2 más si hubiese desplazamiento.

En los casos de licencia por enfermedad contemplados en los apartados anteriores, los días que correspondan en cada caso se podrán dividir en dos periodos, sin que en ningún caso puedan el total de día exceder del que le hubiera correspondido al trabajador.

El devengo del derecho de los presentes permisos se realizará en todo caso desde la fecha del hecho causante, excepción hecha de las situaciones de enfermedad y hospitalización, en que podrán disfrutarse, previo aviso a la Dirección, a lo largo de la situación que ha generado el derecho de licencia.

A la hora de calificar como grave una enfermedad, se tomará en cuenta los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica, precisión de acompañamiento o requerimiento del facultativo correspondiente.

Se entiende por desplazamiento el traslado a distancias superiores a 150 kilómetros del centro de trabajo cuando se traspasen los límites de las provincias de Gipuzkoa, Araba, Bizkaia y Nafarroa.

6. En caso de alumbramiento de esposa o pareja: 4 días naturales y en caso de existir complicaciones en el alumbramiento (cesárea o criatura ingresada) el permiso pasa de 4 a 6 días naturales.
7. Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
8. Por boda de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos: 1 día natural, ampliable a 2 más en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.

Quedan incluidos en los apartados 4), 5), y 8) los parientes políticos en el mismo grado.

9. En caso de estudios se estará a lo que dispone la legislación vigente, siempre que se justifique, y previa aprobación por parte de la Empresa respecto los estudios realizados. En caso que la empresa los apruebe, ésta concederá el tiempo necesario para realizar exámenes por estudios que el trabajador esté realizando. También tendrán derecho al uso del tiempo necesario para realizar exámenes, aquellos trabajadores que estén realizando estudios de formación ocupacional en algún centro oficial. En caso de que la empresa no concediera el visto bueno, el trabajador podrá optar por una licencia no retribuida.

10. A efectos de licencias y permisos retribuidos por asistencia mutua regulados en el Convenio, las parejas de hecho con al menos un año de convivencia acreditada, tendrán los mismos derechos que las de derecho, no pudiendo concurrir en un mismo trabajador los derechos aquí reconocidos para pareja de hecho y de derecho.

El permiso por unión en las parejas de hecho deberá solicitarse en el lapso temporal que transcurre desde la inscripción como pareja de hecho en un registro público o documento oficial que acredite un año de convivencia y los dos meses posteriores.

Una vez disfrutado dicho permiso por unión, no podrá disfrutarse nuevamente por el mismo trabajador como consecuencia de una nueva unión en tanto no haya transcurrido un plazo equivalente al año y dos meses de convivencia previsto en el párrafo antecedente respecto de la pareja anterior.

A tal fin, será necesario presentar obligatoriamente ante la Dirección de personal los documentos siguientes:

- a) Certificado de inscripción como pareja de hecho o certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en la que habite la pareja, debiendo constar igual domicilio para ambos o,

subsidiariamente documento acreditativo de la existencia de la pareja de hecho, con al menos un año de convivencia estable.

b) Declaración jurada firmada por el trabajador, de la realidad de la pareja de hecho, incluyendo los datos personales de la persona con quien convive.

11. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas a la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Licencia retribuida por asistencia a consulta médica.

Tanto en la asistencia a médico especialista de la seguridad social y al de médico de cabecera la licencia será por el tiempo necesario (consulta + desplazamiento). Por ello, el trabajador tendrá opción de:

1. Cambiar el turno.
2. Cogerse el día libre con cargo a los días de libre elección o días de vacaciones.
3. Realizar el desplazamiento pertinente liquidando el viaje al precio establecido en las tablas anexas, no teniendo en cuenta el medio y el coste del transporte.

Igualmente será retribuida en los mismos términos la asistencia a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, siempre que tal asistencia se considere justificada por el citado servicio médico.

La asistencia a servicios de medicina particular o privada se retribuirá previa justificación, hasta el límite de 8 horas anuales.

Artículo 18. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa se les conceda hasta 30 días de permiso sin retribución, en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siendo el tope máximo de licencia el de 30 días naturales al año. Estos permisos deberán ser justificados.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario con un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto personal de carácter público.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 19. Excedencias.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los Delegados de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

1. Falta de personal.

2. Haber disfrutado de otra/s excedencia/s.

3. Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La Empresa concederá excedencia por maternidad, con reingreso automático a la finalización de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. El trabajador podrá solicitar un máximo de dos excedencias por este motivo.
2. Que la excedencia solicitada tenga una duración no superior a dos años.

Esta excedencia podrá ser solicitada cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, tan sólo por uno de ellos.

CAPÍTULO V

VARIOS

Artículo 20. Revisión Médica.

La Empresa queda obligada a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus empleados en su más amplio contexto, que comprenderá análisis de sangre y comprobación de presión arterial.

Los exámenes médicos serán confidenciales y la Empresa deberá facilitar el resultado a los directamente afectados.

Artículo 21. Bilingüismo.

Todas las notas, avisos, comunicaciones y normas de la Dirección que se publiquen podrán redactarse en euskera y castellano. La Empresa facilitará la enseñanza del euskera a los trabajadores; en los casos en que el puesto de trabajo así lo requiera. En el supuesto en que haya duda sobre la necesidad, se resolverá de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Delegados del Personal.

Artículo 22. Finiquitos.

La Empresa entregará el finiquito ó copia del mismo al trabajador con 72 horas de antelación.

Artículo 23. Prohibición de discriminación.

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas y afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de actitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 24. Póliza de Seguros.

A partir de enero del 2009 la Empresa suscribirá las pólizas de seguro correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capitales, que a partir del 2012, se señalan para los trabajadores de la misma:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de cualquier clase: 20.220 euros.
2. Por muerte en accidente: 26.986 euros.
3. Por muerte en accidente de trabajo: 33.700 euros.

Estos conceptos, se incrementarán anualmente en términos de IPC nacional del año anterior.

Artículo 25. Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios.

La Empresa establece, que para contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, solicitara previamente el acuerdo con la representación legal de los trabajadores, exceptuando los casos de que se contrate para suplir a algún trabajador que esté en situación de Incapacidad Temporal o de permiso y mientras dure esta situación.

Los trabajadores contratados mediante estas empresas percibirán las retribuciones que están acordadas en este convenio en la categoría correspondiente.

La empresa tendrá la facultad de contratar los servicios de empresas de servicios siempre y cuando el objeto de dicha contratación no sea la actividad propia del día a día en los siguientes departamentos de la empresa:

1. Bodega.
2. Producción.
3. Almacén.
4. Laboratorio.
5. Asistencia Producción.
6. Oficinas.

En todo caso, informará de dichas contrataciones a la representación de los trabajadores conforme lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 26. Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro y fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas y 6 asambleas en cómputo anual.

Las asambleas serán convocadas por los Delegados de Personal, o por mayoría de la plantilla y se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea, se fijará de común acuerdo con la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas la empresa podrá modificar, de común acuerdo con los Delegados de Personal, la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los trabajadores, podrá reducir el tiempo de preaviso con la suficiente antelación.

La retribución de estas asambleas hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales

Artículo 27. Prendas de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un equipo de trabajo cada seis meses, sustituyéndolo por otro nuevo, en caso de deterioro por razón de su trabajo. La Empresa dispondrá de botas de seguridad para aquellos trabajadores cuya labor esté sujeta al manejo de materiales pesados. Para aquellos trabajadores que se vean precisados a trabajar en la intemperie y para el lavado y limpieza de depósitos la Empresa proveerá de ropa impermeable y aislante.

El personal administrativo tendrá derecho a una chaqueta ó bata, en su caso, al año.

Artículo 28. Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencias para ocupar puestos de trabajo más aptos a sus condiciones si existiesen vacantes en la Empresa.

Artículo 29. Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico correspondiente y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo si lo hubiere, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

Artículo 30. Ascensos de categorías.

Precisión de las siguientes categorías: Peón especialista, oficial 2.^a y oficial 1.^a

Conocer y poder trabajar con calidad en un puesto de trabajo implica:

1. Conocer el funcionamiento de la máquina, arranque paro, alimentación, detección de anomalías para aviso a mantenimiento.
2. Interpretar correctamente las instrucciones de trabajo en su puesto.
3. Tener criterios de calidad del producto resultante de su máquina, para responsabilizarse del producto elaborado por ella.
4. Rellenar correctamente el parte de su puesto de trabajo.
5. Mantener orden y limpieza de su puesto de trabajo.

Bajo esas condiciones se describen las circunstancias mínimas para acceder a las categorías siguientes:

1. Peón especialista: Debe conocer y poder trabajar con calidad mínimo en 2 puestos de trabajo.
2. Oficial 2.^a: Debe de poder conocer y trabajar con Calidad en mínimo 3 puestos de trabajo y resolver pequeños problemas en su puesto con herramienta, ajustes finales para aumentar la producción y calidad, así como ayudar a cambiar de formato de los 3 puestos.

También se considerará Oficial de 2.^a a todo aquel trabajador/a que trabaje con calidad en las 3 etiquetadoras.

3. Oficial 1.^a: Debe de poder conocer y trabajar con calidad en mínimo 3 puestos de trabajo y poder ayudar a cambiar de formato en las 3, haciendo sólo el cambio en 2 de ellas. Resolver problemas en las máquinas con herramienta, detectar anomalías, desgastes, además de realizarle el mantenimiento básico a la máquina, engrases ..

Estas circunstancias mínimas son las que permiten acceder a la categoría, en todo caso una vez alcanzada la categoría el trabajador deberá aprender a trabajar en los puestos que desde la organización se le dé formación.

Los puestos que se han considerado son los siguientes:

1. Sala de llenado.
2. Etiquetado-capsulado.
3. Agrupadora de cajas- bandejas.
4. Agrupadora de packs-horno.
5. Paletizador, despaletizador.
6. Recuperable (Lavadora, desenroscadora, encajadora-desencajadora, ...)

Conocer y poder trabajar con calidad en carretilla implica:

1. Conocer el funcionamiento de la máquina, diagnóstico de averías, cambio de batería.
2. Tener habilidad para ubicar y desubicar en estanterías.
3. Rellenar correctamente el parte de su puesto de trabajar.
4. Mantener orden y limpieza de su puesto de trabajo.

Además el puesto de almacén implica saber y poder cargar camiones y contenedores con la calidad y rapidez necesaria.

Los trabajadores que ostentan la categoría de Auxiliares Administrativos o de Auxiliares de Laboratorio, tendrán derecho a pasar a la categoría inmediatamente superior, llevando cuatro años de antigüedad en la Empresa y en la categoría, previo examen demostrativo de la aptitud de la misma.

Artículo 31. Seguridad e higiene.

La empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, venga determinado por la Ley de Prevención de riesgos laborales 31/1995 y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 32. Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente en los trabajadores.

A iniciativa de cualquiera de las partes se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa, integrada por los representantes de la Dirección y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos de formación que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dicha Comisión determinará asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa, en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

Todos los trabajadores de la actual plantilla recibirán la formación necesaria por parte de la Empresa para su adaptación a los puestos de trabajo de la nueva planta de Lecumberri.

La empresa se compromete a reubicar a puestos no productivos el personal no adaptable a las nuevas tecnologías.

Artículo 33. Compensación del trabajo en sábados.

Si por necesidades de fabricación se debe trabajar para producir en sábados, a parte del disfrute de una hora por cada hora trabajada, se cobrará:

1. 1,6 horas/hora trabajada en turno de mañana.
2. 1,7 horas/hora trabajada en turno partido de mañana y tarde.
3. 1,8 horas/hora trabajada en turno de tarde.

El precio de la hora de cada trabajador, se calcula dividiendo su salario bruto anual entre jornada anual. Condiciones.

1. El día de descanso por sábado trabajado se disfrutará en el 1.º semestre del año siguiente al trabajado.
2. Esta compensación es definitiva y no revisable en cuanto a las cantidades y compensaciones.
3. Tiene preferencia a venir el turno de mañana si se va a trabajar sábado por la mañana y el de la tarde si el trabajo es de sábado por la tarde.
4. Si no se cubre el turno con número suficiente de voluntarios del turno que toque, se puede pedir voluntarios del turno siguiente.

Artículo 34. Situaciones imprevistas

Procedimiento a seguir en caso de nevadas.

1. Cuando el equipo directivo determine que la situación aconseja la salida del centro de trabajo, se organizarán los vehículos existentes para el retorno de todos los trabajadores. En caso de que los vehículos no sean suficientes, se llamará al autobús.
2. En caso de que el equipo directivo y los trabajadores de administración hayan cumplido su jornada laboral y no se encuentren en la planta, será el encargado quien determine si los trabajadores deben salir del centro de trabajo y llamará al autobús para que venga antes a recogerlos.
3. Si el autobús no llega los trabajadores:
 - a) Cenarán en Lecumberri y si es posible por aprovisionamientos realizarán una jornada nocturna, descansando la jornada siguiente y liquidando la nocturnidad pertinente.
 - b) Cenarán y pernoctarán en el hotel Ayestarán, reincorporándose a la jornada normal el día siguiente.

Procedimiento a seguir en caso de situaciones imprevistas:

1. Transcurridos 30 minutos de retraso sobre la hora de llegada del autobús los trabajadores:
 - a) Podrán optar por ir a comer y esperar al autobús en Lecumberri.
 - b) Podrán optar por ir a cenar y esperar al autobús en Lecumberri.

Artículo 35. Kilometraje y transporte especial

El kilometraje se abonará en los términos recogidos en las tablas anexas. A partir del 2009 y en adelante se incrementará en términos de IPC nacional del año anterior.

El transporte especial se abonará en los términos recogidos en las tablas anexas. Esta cantidad se incrementará anualmente en términos de IPC nacional del año anterior.

Los trabajadores con derecho al transporte especial son los siguientes:

–María Antonia Carrera Uranga.

Trabajadores afectados por el Acuerdo de cambio de instalaciones.

La Empresa pondrá a disposición de la plantilla comprendido dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo extraordinario en relación con el cambio del centro de trabajo de su anterior ubicación en Usúrbil (Gipuzkoa) a la localidad de Lekunberri (Navarra), un autobús que efectúe el desplazamiento (ida y vuelta), desde su actual enclave en Usúrbil hasta el nuevo centro de trabajo de Lecumberri.

El cómputo de la jornada laboral se efectuará en el lugar de trabajo, salvo que se produzca un retraso del transporte colectivo debido a fuerza mayor, o cualquier otra causa no imputable al trabajador.

Los trabajadores con derecho a la utilización del autobús son los siguientes:

–María Dolores Aguinaga Ibargoien.

–José Ramón Arruti Azkue.

–Andrés Ballester Salinas.

–María Jesús Bereciartua Zubizarreta.

–Manuel Echeverría Azconobieta.

–Esteban Goenaga Martiarena.

–Miguel Angel Izeta Urdangarin.

–José Ignacio Mendiluce Aristondo.

–Angel Mujica Mendioroz.

–Juan Andrés Otegui Iribar.

–Francisco Portu Matxain.

–José Antonio Zinkunegi Bengoetxea.

La empresa tendrá la opción de sustituir el sistema actual por otro siempre que respete el derecho de dichos trabajadores.

En ningún caso se generará nuevos derechos de puesta a disposición de un autobús respecto de aquellos trabajadores que no fueron afectados por dicho traslado y a los que se les permite la utilización de dicho medio de transporte hasta tanto éste exista.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la Empresa, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, en graves prejuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

c) Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. La blasfemia habitual.
9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
12. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

d) Sanciones

Las empresas deberán comunicar al Comité de empresa todas las sanciones escritas.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.-Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2.-Por faltas graves.

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta 15 días.

3.-Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes.
- b) Despido.

CAPÍTULO VII

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 37. Garantías de las Secciones.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

1. Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones a sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.
2. Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos de Delegado de Personal o Comité de Empresa.
3. Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante la empresa.
4. Los Delegados de las Secciones Sindicales de la Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:
 - a) Traslados totales o parciales de la Empresa.
 - b) Introducción de nuevos métodos de trabajo.
 - c) Expedientes de regulación de empleo
 - d) Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
5. La Empresa permitirá reuniones de afiliados a una Sección Sindical en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la Empresa a uso exclusivo de los Delegados o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 38. Delegados Sindicales de Empresa.

Las Secciones Sindicales que agrupen en la Empresa el porcentaje mínimo de un 15% de afiliación, podrán nombrar a un delegado sindical.

Artículo 39. Información a las Secciones Sindicales.

La dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa, que cumplan los requisitos de afiliación que en el artículo anterior se señalan, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Artículo 40. Excedencia con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa, a los trabajadores que soliciten voluntariamente excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical. Dichas excedencias, tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 41. Garantías Sindicales

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

1. Condicionar el empleo de un trabajador a la no afiliación a una Central Sindical.
2. La constitución o el apoyo por parte de la Empresa a una Central Sindical y Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo.
3. Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio, por razón de su afiliación a una Central Sindical legalmente constituida.

Artículo 42. Delegados de personal y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal o los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores.

Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las establecidas en el presente convenio.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad, de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, será el siguiente:

–30 horas/mes.

Dichas horas serán retribuidas como si estuviera trabajando incluido el plus de Transporte.

Las horas de los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y delegados sindicales, podrán ser anualmente acumuladas en uno o varios miembros, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

1. Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la Misma.
2. Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa.
3. Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que haya de disfrutar de la acumulación.
4. Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o delegados sindicales, no se incluyen las horas utilizadas en reunión con la Dirección de la Empresa, cuando la convocatoria de las mismas haya partido de aquella.

Artículo 43. Funciones del delegado de personal o Comités de Empresa

Serán funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

1. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo y de Seguridad Social, vigente para las Empresas, advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
2. Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.
3. Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de la Empresa, introducción de nuevos métodos de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.
4. Ser informado previamente, con 24 horas de antelación, de las sanciones graves o muy graves que la Empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la falta así lo aconseje, la Empresa podrá comunicar la sanción sin previo aviso, debiéndolo comunicar Delegado de Personal en el plazo máximo de dos días hábiles.
5. Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
6. Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

Artículo 44. Información de la marcha de la empresa

La Empresa facilitará trimestralmente a los Delegados de Personal información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Artículo 45. Garantías comunes a delegados de personal y delegados sindicales de empresa.

Los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

1. Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por los Delegados de personal o Delegados Sindicales. Una copia del escrito que se publique en el tablón deberá ser entregada a la Dirección de la Empresa.
2. A que le sean facilitados locales de reunión para uso común, a la mayor brevedad posible.

3. A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación:

- a) En caso de representantes de los trabajadores al delegado Sindical de la sección correspondiente.
- b) En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales al sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

4. Disponer de un máximo de 10 días al año de licencias no retribuidas, para el ejercicio de su actividad sindical. Dichos días se podrán fraccionar hasta un máximo de tres períodos. Para el disfrute de estas licencias, será preceptiva la comunicación a la empresa, con un plazo mínimo de 24 horas si se utilizase sólo un día, o de 48 horas, si fuese más de un día de licencia el utilizado

Artículo 46. Normas para el ejercicio de la acción sindical, comunes a los delegados de personal y Secciones Sindicales

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de Personal, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores, ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos muy urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado al Delegado de Personal.

El trabajador no podrá ser perjudicado económicamente como consecuencia del traslado, ni este será considerado como una sanción. Dicho traslado dejará de tener efecto una vez cese el trabajador en el ejercicio de la actividad sindical causante del traslado.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical, después de usarlas, siempre que la Empresa lo requiera.

Artículo 47. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquier de las dos partes constituyentes de la Comisión, ésta deberá reunirse en un plazo de 15 días; plazo que podrá ampliarse si existiera causa justificada que impidiera la asistencia de cualquiera de los miembros de ambas partes, siempre que haya sido debidamente comunicada a la otra.

Serán sus competencias:

- Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo
- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación, ya sindical, ya empresarial, podrá ser asistida de 1 asesor, con voz pero sin voto, debiendo preavisarlo a la parte contraria al objeto de que esta pueda también hacer uso de dicha facultad.

Igualmente, cada representación podrá designar un representante o suplente que pueda acudir en su nombre si por alguna circunstancia no pudiera acudir a la reunión o así lo decidiera. En este caso, se deberá comunicar dicha circunstancia al resto de partes de la Comisión con antelación suficiente así como los datos personales del citado representante.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el voto de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante el sometimiento al mismo por ambas partes.

Las reuniones se llevarán a efecto en los locales de la Empresa.

Artículo 48. Legislación complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Clausula Adicional: Inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

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

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que los procedimientos anteriormente descritos no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa por una parte y la mayoría de la representación de los trabajadores por otra parte) para someter el desacuerdo sobre inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u Órgano tripartito que pudiera crearse en las Comunidades Autónomas.

TABLA SALARIAL 2013

		SAL.BASE	COMPL. SAL.	PLUS ASIST.	PLUS TRANSP.	ANUALIZADO
TÉCNICOS TITULADOS						
Titulado Superior	2,25	2719,62	12,84	1,75	3,56	39385,92
Titulado medio	2	2434,52	12,85	1,75	3,56	35394,63
Titulado inferior	1,5	1878,26	24,97	1,75	3,56	27776,64
TÉCNICOS NO TITULADOS						
Encargado de Bodega	1,75	2149,44	12,84	1,75	3,56	31403,46
Encargado de Laboratorio	1,4	1726,76	36,42	1,75	3,56	25816,00
Ayudante de Laboratorio	1,2	1480,06	55,03	1,75	3,56	22622,85
Auxiliar Laboratorio	1,1	1356,74	64,33	1,75	3,56	21026,55
ADMINISTRATIVOS						
Jefe Superior	2,5	3004,70	12,84	1,75	3,56	43377,09
Jefe de Primera	2	2434,52	12,85	1,75	3,56	35394,63
Jefe de Segunda	1,75	2149,44	12,84	1,75	3,56	31403,46
Oficial Primera	1,3	1603,44	45,72	1,75	3,56	24219,85
Oficial segunda	1,2	1480,06	55,03	1,75	3,56	22622,85
Auxiliar	1,1	1356,74	72,32	1,75	3,56	21138,33
COMERCIALES						
Jefe superior de Ventas	2,5	3004,70	12,84	1,75	3,56	43377,09

Jefe de Ventas	1,5	1850,07	27,12	1,75	3,56	27412,16
Promotor	1,2	1480,06	55,03	1,75	3,56	22622,85
OBREROS						
Capataz de Bodega	1,3	52,60	1,52	1,75	3,56	24134,78
Encargado de Sección	1,25	50,52	1,36	1,75	3,56	23180,66
Oficial 1. ^a	1,22	48,51	2,20	1,75	3,56	22685,83
Oficial 2. ^a	1,15	46,54	2,20	1,75	3,56	21844,93
Peón especialista	1,1	44,46	2,50	1,75	3,56	21091,68
Peón	1	40,43	2,50	1,75	3,56	19374,03

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2013

	VALOR BIENIO	VALOR CUATRIENIO
TÉCNICOS TITULADOS		
Titulado Superior	48,87	97,74
Titulado medio	40,39	80,77
Titulado inferior	37,93	75,85
TÉCNICOS NO TITULADOS		
Encargado de Bodega	32,87	65,74
Encargado de Laboratorio	32,87	65,74
Ayudante de Laboratorio	30,07	60,14
Auxiliar Laboratorio	30,07	60,14
ADMINISTRATIVOS		
Jefe Superior	50,56	101,12
Jefe de Primera	37,05	74,11
Jefe de Segunda	32,87	65,74
Oficial Primera	30,07	60,14
Oficial segunda	30,07	60,14
Auxiliar	30,07	60,14
COMERCIALES		
Jefe superior de Ventas	50,56	101,12
Jefe de Ventas	37,05	74,11

Promotor	30,07	60,14
OBREROS		
Capataz de Bodega	1,00	2,02
Encargado de Sección	1,00	2,02
Oficial 1. ^a	1,00	2,02
Oficial 2. ^a	1,00	2,02
Peón especialista	1,00	2,02
Peón	1,00	2,02

Plus nocturnidad 20,957 euros/día.

Kilometraje: 0,312 euros.

Transporte especial: 9,351 euros/día.

TABLA SALARIAL VIGENTE 2014

	COEF.	SAL. BASE		PLUS ASIST.	PLUS TRANSP.	ANUALIZADO
TÉCNICOS TITULADOS						
Titulado Superior	2,25	2727,779	12,874	1,759	3,570	39504,075
Titulado medio	2	2441,821	12,885	1,759	3,570	35500,815
Titulado inferior	1,5	1883,890	25,041	1,759	3,570	27859,970
TÉCNICOS NO TITULADOS						
Encargado de Bodega	1,75	2155,888	12,878	1,759	3,570	31497,671
Encargado de Laboratorio	1,4	1731,937	36,529	1,759	3,570	25893,447
Ayudante de Laboratorio	1,2	1484,504	55,195	1,759	3,570	22690,718
Auxiliar Laboratorio	1,1	1360,808	64,528	1,759	3,570	21089,627
ADMINISTRATIVOS						
Jefe Superior	2,5	3013,712	12,880	1,759	3,570	43507,219
Jefe de Primera	2	2441,821	12,885	1,759	3,570	35500,815
Jefe de Segunda	1,75	2155,888	12,878	1,759	3,570	31497,671
Oficial Primera	1,3	1608,253	45,859	1,759	3,570	24292,510
Oficial segunda	1,2	1484,504	55,195	1,759	3,570	22690,718
Auxiliar	1,1	1360,808	72,535	1,759	3,570	21201,746

COMERCIALES						
Jefe superior de Ventas	2,6	3013,712	12,880	1,759	3,570	43507,219
Jefe de Ventas	1,5	1855,620	27,198	1,759	3,570	27494,396
Promotor	1,2	1484,504	55,195	1,759	3,570	22690,718
OBREROS						
Capataz de Bodega	1,3	52,759	1,528	1,759	3,570	24207,184
Encargado de Sección	1,25	50,673	1,363	1,759	3,570	23250,204
Oficial 1. ^a	1,22	48,657	2,211	1,759	3,570	22753,887
Oficial2. ^a	1,15	46,680	2,204	1,759	3,570	21910,464
Peón especialista	1,1	44,594	2,512	1,759	3,570	21154,958
Peón	1,0	40,547	2,506	1,759	3,570	19432,151

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2014

	VALOR BIENIO	VALOR CUATRIENIO
TÉCNICOS TITULADOS		
Titulado Superior	49,015	98,030
Titulado medio	40,507	81,013
Titulado inferior	38,046	76,080
TÉCNICOS NO TITULADOS		
Encargado de Bodega	32,970	65,940
Encargado de Laboratorio	32,970	65,940
Ayudante de Laboratorio	30,159	60,320
Auxiliar Laboratorio	30,159	60,320
ADMINISTRATIVOS		
Jefe Superior	50,711	101,423
Jefe de Primera	37,165	74,331
Jefe de Segunda	32,970	65,940
Oficial Primera	30,159	60,320
Oficial segunda	30,159	60,320
Auxiliar	30,159	60,320
COMERCIALES		

Jefe superior de Ventas	50,711	101,423
Jefe de Ventas	37,165	74,331
Promotor	30,159	60,320
OBREROS		
Capataz de Bodega	1,006	2,030
Encargado de Sección	1,006	2,030
Oficial 1. ^a	1,006	2,030
Oficial 2. ^a	1,006	2,030
Peón especialista	1,006	2,030
Peón	1,006	2,030

ARTÍCULO 7: PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIO

20 años de servicio	869,52 euros
30 años de servicio	1.074,73 euros
35 años de servicio	1.217,33 euros

ARTÍCULO 24: PÓLIZAS DE SEGUROS

Por muerte natural	20.868,55 euros
Por Incap. Permanente absoluta x accidente	20.868,55 euros
Por muerte en accidente	27.824,73 euros
Por muerte en accidente de trabajo	34.780,91 euros

Plus nocturnidad: 21,020 euros/día.

Kilometraje: 0,313 euros.

Transporte especial: 9,379 euros/día.

Código del anuncio: F1410214