

BOLETÍN Nº 111 - 10 de septiembre de 2008

RESOLUCION 632/2008, de 31 de julio, 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 trabajo del sector "Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de incendios, Gas y afines de Navarra" (Expediente número: 69/2008).

Con fecha 29 de julio de 2008, ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Empresas instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de incendios, Gas y afines de Navarra", que consta de 43 artículos, 2 cláusulas adicionales y 2 Anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por parte de la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector, y de las centrales sindicales (UGT y CCOO), con fecha 23 de julio de 2008.

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 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.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Empresas instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de incendios, Gas y afines de Navarra " (Código número 3103605), de Navarra, 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, 31 de julio de 2008.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS INSTALADORAS DE FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, CLIMATIZACIÓN, PREVENCIÓN DE INCENDIOS, GAS Y AFINES DE NAVARRA

PREÁMBULO

Este Convenio ha sido acordado por la Asociación Navarra de Empresas de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO.

El mismo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro a todos los Empresarios y Trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio afecta a todas las Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 2. Ambito personal.

El Convenio comprende a todo el personal de la plantilla de las Empresas afectadas, así como a los que ingresen durante su vigencia.

Unicamente queda excluido el personal a que hace referencia la legislación vigente.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Se prorrogará tácitamente por periodos de un año, si ninguna de las partes lo denunciara con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Formación profesional.

Todas las Empresas de más de 10 trabajadores, facilitarán a quienes lo soliciten, la asistencia a cursos de formación profesional, en centros oficiales, dentro de la jornada de trabajo, con las siguientes limitaciones:

- a) Que a dichos cursillos asistirán, como máximo, un 10% por defecto de la plantilla total al año, no pudiendo coincidir más del 5% por exceso con el disfrute de estos beneficios.
- b) La ausencia al trabajo no podrá ser superior a tres horas diarias.

Podrán asimilarse a estos efectos los cursillos o enseñanzas que imparta u organice la Asociación de Fontanería y Calefacción de Navarra.

Ambas partes, entendiendo las peculiaridades del Sector de Fontanería, Calefacción, Gas y Afines, predominantemente artesanal, recabarán de quien corresponda las atenciones y ayudas que sean menester, a fin y efectos de la Formación Profesional y Aprendizaje de Oficio.

Artículo 5. Retribuciones.

Las retribuciones para cada categoría profesional, serán las que se relacionan en los Anexos I y II de este Convenio.

Los Salarios establecidos en los referidos Anexos I y II comprenden todos los conceptos Saláries.

Artículo 6. Rendimientos.

Se establece el principio de que la retribución y el rendimiento se corresponden, en consecuencia, los rendimientos inferiores a los mínimos exigibles darán lugar a la reducción proporcional del Salario, independientemente de las sanciones a que reglamentariamente hubiere lugar.

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, aquel que en los sistemas racionalizados corresponde a 60 puntos Bedaux, 75 Crea, 100 de la Comisión Nacional de Productividad o equivalentes.

A efectos de determinación de los rendimientos mínimos, no se computarán aquellas instalaciones montadas en forma defectuosa, es decir, sólo se contabilizarán como trabajadas, a estos efectos, aquellas que tengan un acabado correcto. La Comisión de Productividad, en caso de duda, resolverá sobre este asunto. Las Tablas Saláries señaladas, están calculadas para el personal en plenitud de sus facultades físicas e intelectuales, y que no perciba indemnización o pensiones por razón de incapacidad o aptitud disminuidas.

Igualmente, las retribuciones pactadas, serán de aplicación cuando se alcancen las producciones normales según la categoría profesional del trabajador.

Las faltas de puntualidad, abandono del trabajo, faltas de asistencia, y en general las generadoras de una menor productividad, serán sancionadas conforme a lo previsto en el artículo 24. de este Convenio.

Igualmente, a estos efectos, en las faltas tanto de puntualidad como de ausencia injustificadas, no se abonará el tiempo no trabajado.

Artículo 7. Productividad.

La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Empresa. Para el análisis y determinación de los rendimientos correctos de ejecución de las tareas, se crea una Comisión de Productividad Paritaria, compuesta por tres representantes elegidos por el personal y otros tres por las Empresas, con un número igual de suplentes, a efectos de sustituciones que puedan presentarse por ausencias justificadas de sus titulares. Actuará como Presidente de esta Comisión, un especialista de organización del trabajo y medida de la productividad, preferentemente un Ingeniero de Organización y Métodos de Trabajo o similar, y cuya designación se hará participando ambas partes. Esta Comisión de Productividad, podrá, si así lo estima conveniente, pedir asesoramiento de Organismos Privados de Organización del Trabajo o del Servicio Nacional de Productividad. Las decisiones son vinculantes para ambas partes en los asuntos de su competencia:

- a) Establecimiento de rendimiento.
- b) Métodos de trabajo.
- c) Acabado correcto.

A la hora de tomar sus decisiones esta Comisión de Productividad, deberá tener en cuenta el material de trabajo adecuado que ha de utilizarse y la categoría profesional del trabajador.

El cometido de la Comisión de Productividad es determinar el rendimiento de cada productor que le sea sometido a su decisión, a efectos de establecer la cuantía del mismo, calidad, etc. etc., a los efectos prevenidos en el artículo 6.º). La propia Comisión determinará sus propias normas de actuación.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

-2008: 1.722 horas anuales.

-2009: 1.718 horas anuales.

-2010: 1.714 horas anuales.

-2011: 1.710 horas anuales

A 31 de diciembre de 2011 se reducirán dos horas adicionales, quedando, a partir de esa fecha, fijada la jornada anual en 1.708 horas/año.

Las horas establecidas lo serán de trabajo efectivo y realmente prestado y, por tanto, comenzarán y finalizarán en el lugar de trabajo o "tajo".

En consecuencia, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo o "tajo" no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo siempre y cuando el "tajo" esté situado dentro de la localidad de residencia del trabajador o de aquella para la que fue contratado.

Con el fin de definir lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "localidad", el espacio comprendido entre los límites urbanos de un determinado municipio ampliados en un radio de hasta 3 km.

En el caso de Pamplona, y dada la concentración e interrelación de municipios existente en su comarca, se entenderá por "localidad" a la propia comarca de Pamplona, y serán sus límites los de los siguientes municipios y entidades: Arre, Huarte-Pamplona, Gorraiz, Sarriguren, Tajonar, Noain, Cizur Mayor, Cizur Menor, Orcoyen, Berrioplano, Aizoain y Artica.

Asimismo se establece que el tiempo de bocadillo, salvo acuerdo expreso en contrario, no tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones, una en Julio y otra en Navidad, a razón de 30 días cada una, según el Salario del Convenio, señalado en el Anexo I.

Artículo 10. Vacaciones.

10.1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

Su retribución será conforme al Salario de la fecha en que se disfruten.

10.2. Disfrute: A estos efectos, se distinguirá entre dos posibles supuestos, en función de si se suspende o no la actividad productiva con motivo de las vacaciones, y así:

a) En aquellas Empresas en que con motivo de las vacaciones se suspenda la actividad productiva, todo el personal, salvo acuerdo expreso en contrario, disfrutará de sus vacaciones en ese periodo.

b) El resto de las Empresas, es decir, aquellas en las que, sin perjuicio del disfrute en turnos de las vacaciones, se mantiene la actividad productiva a lo largo de los doce meses del año, las vacaciones de todo su personal se disfrutarán, salvo acuerdo expreso, dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Dado que la finalidad que se pretende es compatibilizar el disfrute de las vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva de la Empresa, en el señalamiento de los diversos turnos de vacaciones, habrán de respetarse los porcentajes mínimos que permitan el mantenimiento de la actividad, facultándose a las Empresas, para que acuerden en su seno los procedimientos, métodos de señalamiento y criterios de preferencia que en cada caso parezcan más acordes para la consecución de esa finalidad.

10.3. En los supuestos en que un trabajador, como consecuencia de un proceso de enfermedad común o accidente no laboral sea hospitalizado durante las vacaciones, tendrá derecho al disfrute de los días de vacaciones que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

La fijación del disfrute de esos días se hará de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador

En ningún caso, por virtud de este sistema podrá el trabajador disfrutar más días de vacaciones de los que le correspondan legalmente.

Artículo 11. Antigüedad.

El premio de antigüedad se percibirá por trienios de servicio, según baremo regulado en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 12. Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Su cuantía será del 20% sobre el Salario del Convenio.

Las Empresas reducirán en lo posible, las circunstancias del trabajo que originen estos pluses.

Cuando un trabajador preste sus servicios fuera de su centro de trabajo en puestos que estén previamente catalogados como tóxicos, peligrosos o penosos, dentro del centro de que se trate, pasará a percibir el plus previsto

en el presente artículo, mientras dure su situación.

Artículo 13. Pluses de distancia y transporte.

Las empresas que, sobre esta materia tengan establecidas condiciones particulares, las mantendrán, incrementando sus valores para el 2008, 2009, 2010 y 2011, en los respectivos porcentajes de incremento que se apliquen a los salarios.

Artículo 14. Viajes y dietas.

14.1. La dieta y media dieta, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán en base a los siguientes valores:

-Años 2008 a 2011 dieta completa 34 euros.

-Media dieta 17,5 euros.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera de él las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera la comida del mediodía, percibirá la compensación del importe abonado por la misma, o, en su caso, media dieta.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

14.2. Cuando por acuerdo entre Empresa y Trabajador, éste utilice su propio vehículo en los casos de salida y viajes, y tomando como punto de partida el domicilio del centro de trabajo para el que el trabajador hubiera sido contratado, el precio a abonar será, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, de:

-Año 2008: 0,32 euros/km recorrido.

Para el resto de años de vigencia del Convenio, la cuantía del Kilometraje se incrementará cada año con el mismo porcentaje de incremento previsto para los salarios.

A estos efectos, se entenderá como domicilio del centro de trabajo para los trabajadores con contrato indefinido el domicilio social o establecimiento industrial de la empresa, mientras que para los trabajadores con contrato de obra, el centro de trabajo será el de la obra para el cual han sido contratados. En esta regulación para el cómputo del Kilometraje queda incluida la Comarca de Pamplona.

No obstante, debe señalarse que lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a lo regulado en el artículo 8 del presente Convenio, de tal modo que, con independencia del lugar que se tome como punto de partida para el cómputo del kilometraje, la jornada de trabajo comienza en el momento que el trabajador se encuentre efectivamente en el "tajo"

Artículo 15. Incapacidad temporal por enfermedad común y absentismo.

Los trabajadores en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán, en cada momento, las prestaciones legalmente establecidas para estas contingencias por la normativa de seguridad social.

No obstante lo anterior, y para el caso de que el Índice de Absentismo registrado en una Empresa computando enfermedad común, accidente no laboral y ausencias injustificadas, no sobrepase del 6% de las horas teóricas de trabajo efectivo que debiera trabajar toda la plantilla, las referidas prestaciones serán complementadas hasta el 100% del salario de tablas de este Convenio, entendiéndose por tal, tanto el salario mensual como las gratificaciones extraordinarias y la antigüedad.

El cálculo del Índice de Absentismo, se realizará en cada trimestre, considerando el año dividido en 4 trimestres naturales. A cada baja por enfermedad se le aplicará sucesivamente lo que se derive del Índice correspondiente al trimestre natural anterior.

Artículo 16. Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los casos de Incapacidad Temporal motivada por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se abonará al trabajador accidentado el cien por cien del Salario que en aplicación de lo establecido en los Anexos I y II de este Convenio le corresponda. A tal fin, las Empresas complementarán hasta esa cifra las prestaciones legalmente establecidas por esta contingencia.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Los ingresos se consideran hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

-Personal no cualificado: 15 días.

-Personal Técnico, Administrativo y Obrero: 3 meses.

-Personal Técnico Titulado: 6 meses.

Para el personal contratado bajo la modalidad contractual de "Prácticas", se estará, en esta materia, a lo dispuesto en su regulación legal específica. (artículo 11-1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

La situación de Incapacidad Temporal, interrumpe, por el periodo de su duración, los periodos de prueba antes señalados.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.
2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de 15 días desde el hecho causante.
3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.
4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.
5. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de padres, hijos, nietos, hermanos y cónyuge, dos días naturales, salvo en el caso del cónyuge que serán tres.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

6. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
7. Por defunción de abuelos, tíos, sobrinos carnales, primos carnales, hijos político, hermanos políticos y padres políticos 1 día natural.
8. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos, nietos y hermanos, 3 días naturales.
9. Por matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.
10. Por traslado de su domicilio habitual, 1 día natural.
11. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público, y por asistencia a juicios, siempre que se sea citado de oficio.

Estas licencias se concederán por días naturales y, salvo las excepciones descritas en los apartados 2 y 5, a partir del hecho causante, siendo obligatoria, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia. Obviamente, se exceptiona de esta equiparación, la licencia retribuida por Matrimonio.

En los casos que se relacionan, el trabajador percibirá el Salario del Convenio.

Estas licencias serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si las situaciones que originen las licencias se producen en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

Artículo 19. Pago de nómina.

Las Empresas podrán liquidar mensualmente los salarios a través de un recibo de pago individual, conforme a los requisitos legales establecidos. Los trabajadores podrán solicitar anticipos, a cuenta del trabajo ya realizado.

Las Empresas podrán abonar sus nóminas a través de las Cajas de Ahorro o Entidad Bancaria que el trabajador designe.

Artículo 20. Prendas de trabajo

Las Empresas suministrarán con carácter gratuito dos entregas de Ropa de Trabajo al año, así como un par de botas previa entrega de las que se hayan estropeado. Del mismo modo entregarán aquellas otras prendas de protección individual cuya utilización sea necesaria en aplicación de lo establecido en la normativa de Seguridad e Higiene en el

Trabajo, comprometiéndose los trabajadores a su uso.

Las dos entregas de Ropa de Trabajo mencionadas en el párrafo anterior se efectuarán de la siguiente forma:

- a) Una entrega denominada "de invierno" consistente en un buzo a efectuar antes del 1 de octubre.
- b) Una entrega denominada "de verano" consistente en un juego de pantalón y camisa a efectuar antes del 1 de junio.

Artículo 21. Ascensos:

21.1. Dentro del conjunto de profesionales de oficio que las empresas han de tener en cada categoría, serán los siguientes:

-25% de Oficiales de Primera.

-55% de Oficiales de Primera y Segunda globalmente, siendo el resto Oficiales de Tercera.

21.2. En lo concerniente al personal administrativo, se establece que, a partir de la fecha de publicación de este Convenio, todos aquellos Auxiliares Administrativos con una antigüedad superior a 3 años promocionarán, desde ese momento, a la categoría de Oficial de 2.^a Administrativo. Del mismo modo los Oficiales de Segunda Administrativos que, a la fecha de publicación, tengan una antigüedad en esa categoría de más de 3 años, promocionarán a Oficiales de Primera Administrativos.

Estas promociones automáticas se establecen expresamente a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, motivo por el cual no procederá abono de atrasos derivados del ascenso anteriores a esa fecha.

Igualmente se establece que si una Empresa viniera abonando a estos Auxiliares u Oficiales de 2.^a cantidades superiores a las previstas para estas Categorías en este Convenio, podrá compensar estas con el incremento retributivo que se derive de la promoción automática pactada.

Una vez publicado el Convenio, y efectuadas las promociones que procedan, se establece para el futuro que todo Auxiliar Administrativo con una antigüedad en esa Categoría superior a 3 años, promocionará a Oficial de 2.^a Administrativo. Del mismo modo, todo Oficial de 2.^a Administrativo que supere los 3 años de antigüedad en esa Categoría, promocionará a Oficial de 1.^a Administrativo.

Asimismo, se establece para el futuro la facultad de compensación y absorción anteriormente descrita.

Artículo 22. Revisión Médica Anual: Todo trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual. Esta revisión se programará con tiempo, de modo que se emplee únicamente el tiempo necesario para la misma, y será realizada por los facultativos de la Mutua Patronal que corresponda. Su costo, si lo hubiere, será a cargo de las Empresas, quienes también gestionarán el cumplimiento de este artículo.

En general, la asistencia al médico, durante las horas de trabajo requiere permiso previo expedido por la Empresa, y posterior justificante firmado por el facultativo que atendió al trabajador.

Artículo 23. Seguro de accidentes.

El seguro complementario establecido en caso de accidentes de trabajo, incluso en los "in itinere", para los casos de muerte y de invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, está fijado en un capital asegurado de 34.000 a partir de la entrada en vigor del presente convenio y durante la totalidad de vigencia del Convenio.

Artículo 24. Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se detallan:

24.1. Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

24.2. A.-Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de su ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) El uso del teléfono móvil, tanto el propio como el facilitado por la empresa, para fines exclusivamente particulares durante las horas de trabajo, así como el uso del teléfono móvil facilitado por la Empresa para fines particulares.

j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

24.3. B.-Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social.

La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo; la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia; así como no usar, o utilizar incorrectamente las prendas y medios dispositivos preventivos de seguridad de carácter obligatorio, o no respetar o cumplir las medidas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramienta de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

24.4. C.-Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

En los supuestos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los Trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

24.5. Régimen de Sanciones.

Corresponderá a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma, se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

24.6. Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

-Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

-Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.

-Despido.

24.7. Prescripción.

-Faltas leves: diez días.

-Faltas graves: veinte días.

-Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas, 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.

24.8. Abuso de autoridad.

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Representantes del Personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

24.9. Concurrencia.

Los Trabajadores se obligan a no hacer concurrencia al Empresario, ni a colaborar con quienes se la hagan. Queda prohibido, por tanto, la realización de trabajos fuera de la Empresa, que impliquen competencia a la misma.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior, en tanto que conducta desleal, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.

Artículo 25. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, en cuanto a derechos y deberes, estarán a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

Artículo 26. Delegado territorial de prevención.

El Delegado de Salud de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, en aquellas Empresas que no tengan Delegados de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley. En aquellas Empresa que tengan delegados y comités de salud laboral, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

Artículo 27. En caso de existencia de anormalidades laborales, originadas por los trabajadores del Ramo de la Construcción, que impidan la realización del trabajo en todo o parte del Sector a que afecta este Convenio, las Empresas y Trabajadores afectados, acuerdan instar, de común acuerdo, los procedimientos legalmente establecidos ante la Autoridad Laboral para conseguir la oportuna autorización de suspensión temporal de los Contratos de Trabajo y paliar de esta forma los perjuicios que de aquella puedan derivarse para ambas partes.

A cambio del acuerdo precedente, las Empresas completarán hasta el 85% de los Salarios reales existentes en el momento de la suspensión de los contratos, por un periodo máximo de 30 días.

Si tal suspensión de contratos no fuere concedida, las Empresas abonarán las cantidades resultantes a que se obligan en el párrafo anterior.

Igualmente, en los dos supuestos anteriores, las Empresas no descontarán las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y antigüedad.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias consideradas como habituales, siendo el número máximo de ellas a efectuar, las autorizadas legalmente en cada momento, para los casos de emergencia comprobados.

De común acuerdo entre Empresa y Trabajador, las horas extraordinarias realizadas podrán dejar de cobrarse, disfrutando el trabajador como vacación el doble del tiempo empleado en la realización de dichas horas.

Todos los meses se pasará una nota a la Comisión de Seguimiento del Convenio, de las horas extraordinarias efectuadas y su justificación.

Artículo 29. Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo.

El trabajador tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años de aquellos trabajadores que puedan acogerse a la misma en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.

Asimismo se amplía este compromiso a la Jubilación parcial a partir de los 60 años regulada en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

Artículo 30. Pluriempleo.

Se acuerda que durante la vigencia de este Convenio, las Empresas no podrán efectuar nuevos contratos a trabajadores en régimen de pluriempleo, considerando como tal, el de aquellos trabajadores que en sus distintos trabajos sumen más horas de la jornada legal establecida, o aquellos que tengan unos ingresos totales superiores al Salario de Especialista garantizado en este Convenio.

Artículo 31. Las Empresas se comprometen a contratar a personal en paro, siempre que sea necesario, sin exigir a los trabajadores interesados el convertirse en autónomos. Este compromiso no implica la prohibición de celebrar contratos con trabajadores autónomos, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Artículo 32. Contratos de trabajo en prácticas.

32.1. Se acuerda incrementar los tantos por ciento de retribución establecidos en el artículo 11 número 1 aptdo. e) del Estatuto de los Trabajadores, quedando establecidos en el 70% o el 85% durante el primero o el segundo año de vigencia del Contrato, respectivamente.

Estos incrementos porcentuales se establecen expresamente a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, motivo por el cual no procederá abono de atrasos derivados de situaciones anteriores a esa fecha.

32.2. Al objeto de que los jóvenes trabajadores que sean contratados mediante esta modalidad contractual, puedan acceder a las prestaciones por desempleo, las Empresas que utilicen este sistema de contratación, procurarán, en la medida de lo posible, que la duración del contrato alcance el periodo mínimo exigido para el logro de tal prestación.

32.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11-1 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 33. Contrato para la formación.

33.1. Este contrato tendrá por objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un Contrato en "Prácticas". No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador Minusválido.

b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución única que, para el año 2008, tendrá, como mínimo, la cuantía siguiente:

-Trabajador en formación 1.eraño: 634,81 euros/mes.

-Trabajador en formación 2.º año: 715,63 euros/mes.

-Trabajador en formación 3.eraño: 858,73 euros/mes.

Asimismo, tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

33.2. Al amparo de la facultad que el artículo 11-2 c) del Estatuto de los Trabajadores concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, se amplía el plazo de duración máxima de este Contrato hasta los 3 años.

33.3. Así mismo, al amparo de la facultad que el artículo 11-2 b) del Estatuto de los Trabajadores concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, se establece que el número de Trabajadores en Formación que las Empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

-Hasta 5 trabajadores: 1 trabajador en formación.

-De 6 a 10 trabajadores: 2 trabajadores en formación.

-De 11 a 25 trabajadores: 3 trabajadores en formación.

-De 26 a 40 trabajadores: 4 trabajadores en formación.

-De 41 a 50 trabajadores: 5 trabajadores en formación.

-De 51 a 100 trabajadores: 8 trabajadores en formación.

-+ de 100 trabajadores: 10 trabajadores en formación o el 8% de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores de la plantilla se excluirá a los vinculados a la Empresa por un Contrato de Trabajo para la Formación.

33.4. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11-2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 34. Contrato para obra o servicio determinados:

34.1. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual para realizar una Obra o Trabajo Determinado, percibirán, a la finalización de este contrato y siempre que éste hubiera tenido una duración superior a un año, una indemnización por cese equivalente al 4,5% de las percepciones salariales recibidas durante la vigencia del contrato.

34.2. Para todo lo no establecido en este artículo se estará a lo que se disponga en la legislación vigente sobre esta materia, en especial, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 35. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

35.1. Los firmantes, haciendo uso de la facultad que el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, acuerdan modificar la duración máxima de esta modalidad contractual fijándola en 12 meses dentro de un periodo de 18.

35.2. A la finalización de estos contratos, y siempre que la duración acumulada del contrato exceda de seis meses, el trabajador percibirá una indemnización por Cese de un día de Salario Bruto por mes trabajado.

35.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia, en especial en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 36. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

36.1. Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con

contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

36.2. Principio de Igualdad retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

36.3. Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.
- Igualdad en la formación y promoción profesional.

36.4. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y

siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

36.5. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, el ejercicio de este derecho con la antelación suficiente para que aquel pueda ordenar la producción y, en todo caso, y como mínimo con un preaviso de 4 días.

36.6. Guarda legal.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

36.7. Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, hasta el comienzo del período de

suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

36.8. Protección a la maternidad.

a) La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d) Lo dispuesto en los números 1 y 2 del Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

36.9. Vacaciones.

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

Artículo 37. Garantía Ad Personam.

Se respetarán las condiciones que, con carácter global, por cualquier circunstancia, a título personal, excedan de lo pactado.

Artículo 38. Las condiciones económicas de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables con las mejoras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria igualmente consideradas en cómputo anual.

Artículo 39. Cláusula de inaplicación del régimen salarial.

39.1. El Régimen Salarial establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación en aquellas Empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada a consecuencia de tal aplicación.

Esta inaplicación sólo podrá producirse por acuerdo expreso entre el Empresario y la Representación Legal de los trabajadores, que deberán reflejar en su acuerdo los términos y alcance de las nuevas condiciones salariales.

De no alcanzarse este acuerdo, si el Empresario persistiera en su pretensión de inaplicar el Régimen Salarial del Convenio, podrá solicitar que esto le sea autorizado por la Comisión Paritaria del Convenio, conforme al procedimiento y plazos reseñados en el apartado siguiente.

39.2. En todas aquellas Empresas en que no exista Representación del Personal debidamente constituida, así como en los casos de falta de acuerdo descritos en el apartado anterior, la autorización deberá concederla la Comisión Paritaria del Convenio.

A este fin, la inaplicación del Régimen Salarial deberá ser solicitada a la Comisión mediante escrito dirigido a la misma. A estos efectos se designa como domicilio de la Comisión el de la Asociación de Empresarios firmante de este Convenio.

En el plazo de un mes desde la recepción de la petición la Comisión Paritaria habrá de reunirse, y una vez escuchadas las partes y examinada la documentación que pudiera aportarse, decidirá sobre la petición, denegando o autorizando la misma, pudiendo en este último caso fijar los límites salariales en que deba quedar concretado el descuelgue.

La resolución autorizando o denegando el descuelgue precisará del voto de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Paritaria.

En aquellos supuestos en los que, como consecuencia de un empate de votos en el seno de la Comisión Paritaria, no puedan alcanzarse las mayorías exigidas en el párrafo anterior, las partes interesadas, Empresa o Trabajadores, podrán solicitar en el plazo de siete días hábiles contados a partir de aquél en el que les sea notificado el resultado, que la cuestión sea sometida a un árbitro designado por los integrantes de la Comisión. El árbitro recabará toda la documentación que obre en poder de la Comisión Paritaria, pudiendo solicitar de las partes la complementaria que considere oportuna y, previa audiencia a los interesados, si así lo estima conveniente, dictará resolución arbitral de carácter definitivo por la que se autorizará o, en su caso, denegará la inaplicación del Régimen Salarial del Convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria y sus Asesores guardarán el debido sigilo sobre la información que les sea facilitada por las partes, y no podrán hacer uso de la misma fuera del ámbito de su cometido, o para fines distintos de aquellos para los que les hubiera sido facilitada.

Artículo 40. Comisión mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretadora del Convenio, que estará compuesta por 2 Vocales Sociales y 2 Vocales Económicos. Dichos Vocales serán elegidos exclusivamente entre los que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, asistidos por sus respectivos Asesores, si lo estiman oportuno, presididos por quien ambas partes acuerden, y en su defecto por persona designada por la Autoridad Laboral.

Artículo 41. Comisión sectorial de seguimiento del empleo.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, de Seguimiento del Empleo, compuesta por los firmantes del presente Convenio, que entenderá del cumplimiento de las cuestiones que afectan al fomento del empleo, contenidas en el presente Convenio y a los expedientes de crisis que se presenten en el Sector.

Artículo 42. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente Convenio, a la que se encomienda el análisis y estudio del nivel de cumplimiento y puesta en marcha de las prescripciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este Sector, así como el de su Normativa Complementaria de Desarrollo.

Artículo 43. Comisión sectorial de clasificación profesional.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente Convenio, a la que se encomienda el análisis, estudio y en su caso adopción de acuerdos, en materia de clasificación profesional.

Se acuerda en el seno de esta Comisión realizar un estudio y análisis de las diferentes categorías del Convenio al objeto de valorar las categorías que pudieran encontrarse más desfavorecidas y alejadas de la realidad social. El

resultado de dicho estudio deberá finalizarse no más tarde del 31 de marzo de 2009.

Los acuerdos, que en el seno de esta Comisión puedan adoptarse se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Los incrementos salariales acordados para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 respectivamente serán los siguientes:

1. 2008 Incremento inicial: Incremento del 3% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2007. Este incremento tendrá efecto retroactivo a 1 de enero de 2008. (Se incluyen como Anexos I y II a este Convenio las nuevas Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los nuevos importes una vez practicado el incremento inicial del 3%).

-Revisión salarial: Se garantiza un incremento salarial para el año 2008 de, cuando menos, el I.P.C. real nacional de este año mejorado en un punto. Por este motivo, y con el fin de dar cumplimiento a tal garantía, se establece que tan pronto se conozca la cifra del I.P.C. real nacional correspondiente al año 2008, si se constata que el incremento inicial del 3% (I.P.C. previsto más un punto) resulta insuficiente para cubrir la expresada garantía, se procederá a incrementar los salarios en la cuantía matemática precisa para alcanzar la referida garantía de I.P.C. real nacional del 2008 mejorado en un punto.

2. 2009 Incremento inicial: A 1 de enero de 2009 se actualizarán los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2008, una vez practicada la revisión salarial descrita en el apartado antecedente si procediera, en el porcentaje que resulte de incrementar en un punto la cifra de I.P.C. prevista por el Gobierno para ese año 2009.

En defecto de esta previsión, será la Comisión Negociadora la que determine la cifra que deba utilizarse en su sustitución.

-Revisión salarial: Se garantiza un incremento salarial para el año 2009 de cuando menos el I.P.C. real nacional de este año mejorado en un punto. Por este motivo, y con el fin de dar cumplimiento a tal garantía, se establece que tan pronto se conozca la cifra del I.P.C. real nacional correspondiente al año 2009, si se constata que el incremento inicial (I.P.C. previsto 1 punto) resulta insuficiente para cubrir la expresada garantía, se procederá a incrementar los salarios en la cuantía matemática precisa para alcanzar la referida garantía de I.P.C. real nacional de 2009 mejorado en un punto.

3. 2010 Incremento inicial: A 1 de enero de 2010 se actualizarán los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2009, una vez practicada la revisión salarial descrita en el apartado antecedente si procediera, en el porcentaje que resulte de incrementar en un punto la cifra de I.P.C. prevista por el Gobierno para ese año 2010.

En defecto de esta previsión, será la Comisión Negociadora la que determine la cifra que deba utilizarse en su sustitución.

-Revisión salarial: Se garantiza un incremento salarial para el año 2010 de cuando menos el I.P.C. real nacional de este año mejorado en un punto. Por este motivo, y con el fin de dar cumplimiento a tal garantía, se establece que tan pronto se conozca la cifra del I.P.C. real nacional correspondiente al año 2010, si se constata que el incremento inicial (I.P.C. previsto 1 punto) resulta insuficiente para cubrir la expresada garantía, se procederá a incrementar los salarios en la cuantía matemática precisa para alcanzar la referida garantía de I.P.C. real nacional de 2010 mejorado en un puntos.

4. 2011 Incremento inicial: A 1 de enero de 2011 se actualizarán los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2010, una vez practicada la revisión salarial descrita en el apartado antecedente si procediera, en el porcentaje que resulte de incrementar en un punto la cifra de I.P.C. prevista por el Gobierno para ese año 2011.

En defecto de esta previsión, será la Comisión Negociadora la que determine la cifra que deba utilizarse en su sustitución.

-Revisión salarial: Se garantiza un incremento salarial para el año 2011 de cuando menos el I.P.C. real nacional de este año mejorado en un punto. Por este motivo, y con el fin de dar cumplimiento a tal garantía, se establece que tan pronto se conozca la cifra del I.P.C. real nacional correspondiente al año 2011, si se constata que el incremento inicial (I.P.C. previsto 1 punto) resulta insuficiente para cubrir la expresada garantía, se procederá a incrementar los salarios en la cuantía matemática precisa para alcanzar la referida garantía de I.P.C. real nacional de 2011 mejorado en un punto.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las cuantías fijadas en sus correspondientes artículos para la Dieta, Media Dieta, y Póliza de Accidentes, han sido fijadas teniendo en cuenta todos los años de vigencia de este Convenio. Por este motivo, estos valores permanecerán inalterados durante todo el periodo de vigencia del Convenio, sin que en consecuencia les sea aplicable cláusula de revisión alguna.

ANEXO I

Están obtenidos incrementando en un 3% los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2007)

TABLA SALARIAL AÑO 2008

Oficial de Primera	57,20	1716,00	1716,00	24.310,00
Oficial de Segunda	51,63	1.548,90	1.548,90	21.942,75
Oficial de Tercera A	46,92	1.407,60	1.407,60	19.941,00
Oficial de Tercera B	43,67	1.310,10	1.310,10	18.559,75
Especialista	36,18	1.085,40	1.085,40	15.376,50
Trabajador de 17 años	28,05	841,50	841,50	11.921,25
Trabajador de 16 años	24,91	747,30	747,30	10.586,75
Almacenero/Subalterno	1.094,81	1.094,81	1.094,81	15.327,34
Encargado/Jefe Sección	1.818,56	1.818,56	1.818,56	25.459,84

T. FORMACIÓN

Trabajadores Formac. 1.º año	634,81	634,81	634,81	8.887,34
Trabajadores Formac. 2.º año	715,63	715,63	715,63	10.018,82
Trabajadores Formac. 3.º año	858,73	858,73	858,73	12.022,22

ADMINISTRATIVOS

Aspirante	735,86	735,86	735,86	10.302,04
Auxiliar	921,51	921,51	921,51	12.901,14
Oficial de 2.ª	1.076,12	1.076,12	1.076,12	15.065,68
Oficial de 1.ª	1.414,01	1.414,01	1.414,01	19.796,14

TÉCNICOS

Titulado Superior	1.944,73	1.944,73	1.944,73	27.226,22
Titulado Medio	1.860,60	1.860,60	1.860,60	26.048,40

ANEXO II

Antigüedad

A efectos de este Convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado. No se computarán a efectos de antigüedad los períodos de aprendices, pinches y botones.

A partir del 1.º de enero de 1.981, todo el personal de nuevo ingreso devengará la antigüedad correspondiente, sin la exclusión a que hace referencia el párrafo anterior.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia, licencias no retribuidas y cualquier otras circunstancias similares, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

TABLAS DE TRIENIOS

1er Trienio	139,15
2.º Trienio	278,09
3er Trienio	486,54
4.º Trienio	625,38
5.º Trienio	694,88
6.º Trienio	903,75
7.º Trienio	972,78

Incrementándose en 72,51 euros, respectivamente, los sucesivos trienios.

Código del anuncio: F0812330