

**RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2013, 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 Gureak Navarra, S.L.U., de Noain.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Gureak Navarra, S.L.U., de Noain (Código número 31003742011992), que tuvo entrada en este Registro en fecha 24 de junio de 2013, y que fue suscrito el día 12 de junio de 2013 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, 28 de junio de 2013.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

**CONVENIO COLECTIVO  
PARA EL PERSONAL DE GUREAK NAVARRA**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente convenio será de aplicación en Gureak Navarra, en el ámbito provincial de Navarra.

**Artículo 2. Ambito personal.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en Gureak Navarra del territorio foral de Navarra, incluidas las personas minusválidas contratadas con arreglo al Real Decreto 1368/85 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en un Centro Especial de Empleo y las personas del Centro de Inserción Sociolaboral Gureak Navarra.

Queda excluido de su ámbito de aplicación el personal que sea contratado para puestos de Dirección, al que le serán de aplicación las condiciones que se establecerán en cada contrato de trabajo.

**Artículo 3. Ambito funcional.**

Este Convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por los trabajadores definidos en el Artículo 2.

**Artículo 4. Vigencia, duración y cláusula de descuelgue.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de 2 años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 enero de 2013 quedando denunciado automáticamente al finalizar su vigencia el 31/12/2014. Manteniendo la aplicación en su parte normativa hasta firmar un nuevo acuerdo, o en todo caso un máximo de 2 años (ultra actividad + 1 año).

La inaplicación del convenio es un mecanismo excepcional y extraordinario sólo justificado por la existencia de causas económicas o productivas graves, entendiéndose por estas, aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En el caso de no alcanzarse acuerdo entre Empresa y Representación legal de los trabajadores, no se podrá dejar de aplicar este Convenio, sino existe acuerdo favorable de cuando menos el 75% de la comisión paritaria del convenio. Si persiste el desacuerdo las partes se someterán a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en ese supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5. Grupos profesionales.**

GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS DE TRABAJO
Responsable División	Responsable Admin./Compras, Jefe taller, Jefe producción
Comercial	Técnico Comercial
Encargado Sección	Encargado de Sección Informática, Mantenimiento, Calidad
Encargado de Grupo	Encargado de Turno/de grupo, técnico mantenimiento
Técnico especialista	Administrativo, Jefe de equipo, Programador, Cocinero 1. <sup>a</sup>
Oficial especialista	Especialista Franqueo, Especialista en máquinas, Cocinero 2. <sup>a</sup>
Chofer	Chofer
Oficial 1. <sup>a</sup>	Maquinista 1. <sup>a</sup> , Almacenero, Especialista en tratamiento de documentación
Oficial 2. <sup>a</sup>	Peón Autónomo, Camarero 1. <sup>a</sup> , Recepcionista, Vigilante, Ayudante Cocina
Operario especialista	Operario 130 (Industrial)
Operario 1. <sup>a</sup>	Especialista de Manipulados, Cartero, Operario limpieza, Camarero 2. <sup>a</sup>
Operario 2. <sup>a</sup>	Peón Mediana Autonomía
Peón	Peón no autónomo

**Artículo 6. Trabajo a bajo rendimiento.**

Podrá ser de aplicación lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 1368/85 a cualquier trabajador encuadrado en cualquiera de los grupos establecidos en este Convenio cuando aún prestando sus servicios durante

la jornada completa de trabajo, lo efectúa con un rendimiento inferior en un 25% al normal.

#### Artículo 7. Tipos de contratación.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en sus normas de desarrollo, y demás Normativa Laboral. Con excepción del contrato de trabajo a domicilio.

#### Artículo 8. Nuevas contrataciones.

Ante cualquier puesto vacante, tendrá prioridad en igualdad de puntuación, el personal que lo sea con anterioridad a la Empresa.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente a la representación de los trabajadores la información relativa a los contratos de duración determinada y de sus prórrogas en los términos previstos en la legislación vigente.

#### Artículo 9. Periodo de prueba y adaptación.

Al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un periodo de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de periodo de prueba siendo su duración máxima de 6 meses.

#### Artículo 10. Jornada.

Jornada laboral anual de 1.724 horas para los años 2013-2014. En dicha jornada se establecerá un descanso de 15 minutos que formará parte de la jornada anteriormente señalada y que por lo tanto tendrá carácter retribuido y dos descansos de 5 minutos que no tendrán carácter retribuido. Lo que serían 1.668,5 horas efectivas de trabajo.

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

Para la concreción del cumplimiento de dichas horas efectivas de trabajo se fijará un anexo por grupos de trabajo entre la Dirección de la Empresa y los Encargados.

Los trabajadores con jornada partida dispondrán para necesidades personales de 16 horas al año de flexibilidad a devolver, debiendo avisar su utilización con al menos 24 horas de antelación.

#### Artículo 11. Calendario y horario.

En el calendario laboral se podrá plantear jornadas semanales superiores o inferiores a las 40 horas con el fin de mejorar la competitividad y adaptarnos a la fluctuación de las demandas de los clientes. El número de horas diarias máximas de trabajo no podrá ser superior a 9.

#### Artículo 12. Disponibilidad de horas.

Bolsa de horas. Cuando por circunstancias tales como cargas de trabajo, períodos punta de producción, necesidades de atención a clientes, etc., sea necesario modificar el horario establecido y ampliar el tiempo de trabajo en un periodo determinado, la Empresa podrá requerir de la plantilla una disponibilidad o crédito horario que en computo anual no superará las 40 horas de trabajo. Si por el contrario, las circunstancias sean las opuestas (periodos de inactividad debidos a cualquier causa), la Empresa podrá requerir el cese de la actividad laboral o la inasistencia al trabajo por un tiempo igualmente máximo de 40 horas anuales.

La Empresa comunicará a la plantilla de tales variaciones con un mínimo de 48 horas de antelación.

Cuando la consecuencia de este crédito horario suponga la acumulación de horas a disposición de la persona, ésta previo acuerdo con la Empresa, irá descargándose paulatinamente de tales horas con el equivalente tiempo de descanso. Cuando el crédito horario sea favorable a la Empresa, ésta deberá de emplearlas en función de la plantilla.

En cualquier caso, llegado el final del año, se procederá a la liquidación de tales horas, de tal modo que, si en este momento es la Empresa la que debe de compensar a el/la trabajador/a por el crédito horario, ésta incluirá en la nómina del mes de enero del año siguiente el equivalente salarial de tales horas. Si por el contrario, fuera el/la trabajador/a quien adeudara a la Empresa, esta obligación quedaría sin efecto, quedando el/la trabajador/a libre de todo cargo en este sentido.

La empresa no podrá acogerse a la distribución irregular de la jornada señalada en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, en su caso si podrá hacerlo a lo expresamente dispuesto en este convenio denominado Bolsa de horas.

#### Artículo 13. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 24 días laborales de vacaciones, computados de lunes a viernes.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Empresa establecerá las fechas de disfrute de las vacaciones antes del 31 de marzo de cada ejercicio. La comunicación a cada trabajador se realizará con dos meses de antelación. Si por circunstancias excep-

cionales (causas organizativas, producción..., etc.) la Empresa tuviera que variar tales fechas, el trabajador afectado disfrutaría de un día más de vacaciones.

Las vacaciones se organizarán de acuerdo al año natural. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiese que trabajar en funciones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

#### Artículo 14. Horas extraordinarias.

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

Cuando por razones organizativas o necesidades de servicio sea inexcusable la realización de horas extraordinarias cada una de estas se compensarán por el equivalente disfrute de una hora y 45 minutos de tiempo libre o con la remuneración correspondiente. Aquellas realizadas en festivos se compensarán con el disfrute del doble de las horas extras realizadas o su remuneración por el doble del valor de la hora ordinaria.

La retribución económica de las horas extraordinarias, será acorde con la categoría realizada al realizar las horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extras aquellas que excedan de las horas de disponibilidad establecidas en el artículo 10.º.

#### Artículo 15. Salidas, dietas y viajes.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la Empresa o Taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo ó jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

##### A) Dietas:

Se pagaran los tickets o facturas correspondientes a los gastos generados en peajes, parking, pernoctaciones y comidas, con límite de:

–Pernoctación: 40 euros/noche.

–Desayuno: 3,50 euros.

–Comida: 14,50 euros.

–Cena: 13 euros.

B) Kilometrajes en vehículo propio: 0,29 euros.

C) Ropa de trabajo: Se entregarán a cada trabajador 2 equipos de trabajo cada año, compuestos de pantalón, camisa y chaquetilla o una bata, a elección del trabajador, siendo obligatorio el uso de la ropa en la Empresa y cualquier otro centro de trabajo.

Así mismo, si la ropa de trabajo por el uso o por accidente se deteriora se repondrá por la empresa después de enseñar la vieja.

A todo el personal de nueva incorporación se le entregará un equipo completo.

#### Artículo 16. Licencias retribuidas.

A) Matrimonio: 18 días naturales.

B) Por alumbramiento de esposa: 4 días, de los que 3 al menos serán laborales, pudiendo ampliarse en 2 días más, asimismo retribuidos en caso de parto por cesárea.

C) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el Facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

–Cónyuge e hijos: 3 días laborales.

–Padres y hermanos: 2 días laborales.

–Abuelos y nietos: 1 día laborable.

D) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: La licencia por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

–Cónyuge, hijos, padres y hermanos: 4 días naturales.

–Abuelos, nietos, tíos y sobrinos carnales: 1 día natural.

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

En los casos B, C y D, si hubiese necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Foral de Navarra, se ampliará en 1 día natural.

F) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.

G) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia del trabajador a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia médica del Médico

de cabecera de Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la Medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Este permiso para asistencia a consultas médicas contará con la justificación de la consulta en la que se expresará y figurará expresamente tanto la hora de inicio y finalización de la asistencia.

Por acompañamiento al médico de la Seguridad Social hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad se establece hasta un límite de 6 horas al año.

H) Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en 1 hora, con la misma hora.

Para el disfrute de las licencias de los apartados C, D y E se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

Igualmente se contemplan las uniones de hecho siempre que se demuestren documentalmente.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales de un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

J) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

K) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis 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 del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### Artículo 17. Excedencias.

De acuerdo con la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa concederá excedencia por maternidad, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1.-Que la excedencia solicitada tenga una duración no superior a tres años.

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

Asimismo, concederán excedencia a los trabajadores con al menos una antigüedad de tres años en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

B) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

C) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 5% de la plantilla.

De igual forma las Empresas concederán excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

A) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia Empresa.

B) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

C) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencias o sea más de dos en la totalidad de la Empresa.

D) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los Directivos y mandos de la Empresa.

Dado que según se establece en la Ley de Integración Social del Minusválido (art. 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril) uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el que sea un medio de Integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona minusválida con una antigüedad de al menos de 1 año en la Empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho preferente a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

#### Artículo 18. Movilidad funcional y geográfica.

Movilidad del personal.-Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina "traslado del personal" la movilidad de este que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) Petición del trabajador afectado.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

c) Por sanción reglamentaria.

d) Por necesidad del servicio.

a) A petición del trabajador afectado.-La movilidad del personal que tenga a su origen en esta causa, requeriría la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.-Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estaría a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria.-Cuando el comportamiento del trabajador genere problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo, que requieran adoptar esta medida.

d) Por necesidades del servicio.-En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

#### Artículo 19. Salario convenio.

Los salarios serán los fijados en la tabla salarial anexa a este texto.

#### Artículo 20. Revisión de salarios.

Salarios fijos.

Año 2013: Reducción de un 3,5% (a partir del 1 de mayo de 2013), exceptuando las categorías de Operario 2.ª y Peón.

Año 2014: Congelación salarial.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá la mejor fórmula para los trabajadores, en el descuento de los salarios del año 2013.

-Retribución variable colectiva:

Año 2013:	
Resultado año 2013 mayor 100.000 euros	2% Salario tabla anual
Resultado año 2013 mayor 200.000 euros	3,5% Salario tabla anual
Año 2014:	
Resultado año 2014 mayor 150.000 euros	2% Salario tabla anual consolidable
Resultado año 2014 mayor 250.000 euros	3,5% Salario tabla anual consolidable

(\* Se entiende Resultado los Beneficios antes de impuestos. En el caso de tener trabajo de elecciones, el importe de su facturación y su beneficio se descontará para el cálculo de la RVC.

#### Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional.

#### Artículo 22. Plus de promoción económica.

El trabajador en función del trabajo desarrollado tiene derecho a una promoción económica equivalente a la cantidad reflejada para cada categoría por cada 5 años de permanencia en la empresa. Se establece un número máximo de 4 quinquenios acumulables por cada trabajador.

#### Artículo 23. Plus nocturno.

El personal que realice labores desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas disfrutará de un complemento de remuneraciones denominado plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario real, a excepción de aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche y que se han tenido en cuenta en su valoración y aplicación del salario (Vigilantes, guardas, ...).

En ningún caso se realizarán trabajos nocturnos por parte de personas con minusvalía psíquica sin la presencia de otro personal de supervisión

adecuado. Se garantizará en todo caso la presencia simultánea de dos trabajadores/as en el turno de noche.

#### Artículo 24. Pago de nominas.

En los casos extraordinarios que, bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite su ingreso, la Empresa se compromete a la entrega de un anticipo a cuenta antes de la fecha anteriormente fijada.

#### Artículo 25. Incapacidad temporal.

Desde el día 1.º al 3.º de IT días el 60% de la base reguladora, del 4.º al 21.º el 70% de la base reguladora.

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones del trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación.

En el caso de IT con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure la hospitalización. Complementariamente en los casos de IT por intervención quirúrgica ambulatoria, la empresa complementará hasta el 80% del salario del trabajador mientras dure esta circunstancia y por un periodo máximo de 1 mes.

#### Artículo 26. Régimen disciplinario.

Las Empresas podrán sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

##### A) Faltas Leves:

1.-Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.

2.-Falta de aseo y limpieza personal.

3.-Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.

4.-La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.

5.-El descuido imprudente en la conservación del material.

##### B) Faltas Graves:

1.-Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.

2.-Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.

3.-Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.

4.-Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.

##### C) Faltas muy Graves:

1.-Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.

2.-El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

3.-Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la Empresa.

4.-La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

5.-La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.

6.-Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros.

7.-La ofensa habitual.

8.-La reiteración en falta grave.

9.-La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros.

D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

-Amonestación escrita.

-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

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

-Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.

-Despido.

E) En cualquier caso la Empresa, deberá dar traslado al Comité en el plazo de dos días, de una Copia de Notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 27. Formación.

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadores con especial hincapié en aquellos relacionados con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional y el aprendizaje

del Euskera, estudiando en cada caso la compensación de fondos que corresponda.

#### Artículo 28. Disminución progresiva de rendimiento.

Habida cuenta de que parte de los trabajadores minusválidos afectos a este Convenio pueden por sus circunstancias específicas ir disminuyendo progresivamente en su capacidad y consecuentemente en su rendimiento, la Empresa podrá en sustitución de lo previsto en el artículo 52-A y B del Estatuto de los Trabajadores que contempla la extinción por causas objetivas, renovar el contrato originario y sustituirlo por otro de los calificados como "de bajo rendimiento".

#### Artículo 29. Cese voluntario.

Los operarios encuadrados en los primeros grupos profesionales a partir de Encargado de Grupo deberán notificar a la Empresa su voluntad de cese en la misma con quince días de antelación.

En caso de cese voluntario asistirá al trabajador exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las Pagas y Vacaciones a fecha del cese.

#### Artículo 30. Revisión médica.

El Facultativo que atiende a los Servicios Médicos del Centro, reconocerá una vez al año a los trabajadores del mismo, estableciendo además los medios complementarios necesarios y adecuados para ello.

#### Artículo 31. Seguridad y salud.

1.-La Empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio.

A tal efecto, responderán de las obligaciones establecidas sobre Prevención de Riesgos Laborales y promoverán y constituirán los equipos y sistemas necesarios para el desarrollo de tales obligaciones.

Del mismo modo se aplicarán las medidas adecuadas derivadas de la evaluación de riesgos y las limitaciones del trabajador.

#### Artículo 32. Seguro de vida y accidente.

La Empresa suscribirá un Seguro de Vida y Accidente aplicable a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

El capital garantizado para cada asegurado, tanto para el riesgo de muerte por accidente, como para invalidez permanente, por la misma causa, será de 9.000 euros por cobertura; además se garantiza a cada asegurado un capital de 3.000 euros en concepto de gastos de sepelio.

#### Artículo 33. Licencias no retribuidas.

La empresa concederá hasta 15 días de permiso no retribuido por año, por cuestiones personales.

Igualmente a petición de el/la trabajador/a, la Empresa estudiará las solicitudes individuales de reducción de jornada de cada trabajador.

Para el disfrute de tales licencias no podrán coincidir más de dos trabajadores/as en la misma sección.

De acuerdo con el artículo 48.bis de 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. (Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo), En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el/la trabajador/a 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 a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

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

El/la trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, 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 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/la trabajador/a deberá comunicar a la Dirección de la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

*Actividad sindical*

## Artículo 35. Niveles de representación.

La composición del Comité de Empresa se ajustará a lo establecido en el artículo 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 36. 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:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarlo o causarle algún tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

## Artículo 37. Delegados de personal y Comité de Empresa.

El Delegado de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en este Convenio.

## Artículo 38. Comité de Empresa.

## 1.-Nombramiento.

Podrán ser electores y elegibles:

A) Los propios trabajadores en el supuesto de que no tengan limitada su capacidad jurídica de obrar.

B) En los judicialmente declarados incapacitados, los tutores o representantes legales debidamente acreditados.

C) En el caso de que los minusválidos psíquicos, aún estando sometidos a una tutela de hecho, no tengan reconocida legalmente una incapacidad, la Dirección de los Centros Especiales de Empleo admitirá la posibilidad de que para la mejor representación y defensa de los intereses del trabajador, podrán ser electores los propios operarios sus tutores o padres siendo elegibles sólo y únicamente los trabajadores minusválidos del centro.

## Artículo 39. Derechos del Comité de Empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del Comité de Empresa, serán de 20 horas al mes.

Las horas de los Miembros del Comité de empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por esta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

## Artículo 40. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la empresa, advirtiendo a la dirección de esta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las nuevas modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores hayan de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado en cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

–Expedientes de regulación de empleo.

–Traslados totales o parciales de la Empresa.

–Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

–Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

## Artículo 41. Garantías comunes.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán pre avisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves, y para la validez de las mismas se notifica la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

–En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

## Artículo 42. Normas para el ejercicio de las acciones sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

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 Delegados lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las Empresas están facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, 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 o consultado previamente al Comité de empresa.

El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas, tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, los trabajadores deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

## Asambleas:

Los trabajadores tendrán derecho a 9 horas retribuidas al año. Se colocará en el tablón de anuncios un calendario para el control y cómputo de las mismas.

## Artículo 43. Legislación complementaria.

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en:

–El Estatuto de los Trabajadores (Ley, 8/80).

–Ley de 7 de abril de 1.982 (13/82) de Integración Social de Minusválidos, el Real Decreto de 17 de junio (1368/85) que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de Empleo de Minusválidos.

–Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Artículo 44. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo excepciones que expresamente se determinen en este Convenio.

## Artículo 45. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquellos superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por implantación de medidas que atenten contra los derechos adquiridos.

## Artículo 46. Contrato relevo.

Se acuerda el derecho a la jubilación parcial conforme a la legislación anterior al Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo. Acuerdo firmado entre Empresa y Trabajadores donde figuran los trabajadores con derecho a la jubilación anticipada hasta el 31 de diciembre de 2018.

## Artículo 47. Índice de adaptación profesional (Subestructural)

Se establece que, en los casos de ingreso de un trabajador en la Empresa como en los de acceso a un nuevo puesto de trabajo (Promoción), se podrá establecer, cuando exista una carencia de capacitación profesional del trabajador respecto a las funciones a desempeñar, un índice

denominado de adaptación profesional. (Subestructural) Orientativamente la aplicación del índice se realizará progresivamente partiendo de un 25% de reducción en el salario establecido para cada categoría y con una revisión semestral de cada caso para alcanzar el índice en un año como máximo.

Artículo 48. Evaluación del desempeño mano de obra directa.

Se realizará una Evaluación de Desempeño a la MOD semestralmente conforme a unas variables que serán: dificultad, esfuerzo y polivalencia.

Dichas variables tendrán una escala de valor de 1 a 3 puntos (bajo, medio y alto) para la dificultad y el esfuerzo y de 1 a 5 (grados) para la polivalencia.

La calificación o puntuación de dichas variables lo realizará el Responsable de División conjuntamente con el encargado y en base a datos productivos, funcionales, etc.

La operativa de puntuación será la multiplicación de las tres variables, dando un resultado para cada semestre.

Al final del año se revisará la valoración media de la Evaluación de Desempeño, junto con un Técnico de RR.HH. de Gureak, sumando las dos evaluaciones semestrales y dividiendo entre dos:

-Si la puntuación es igual o inferior a 30 puntos la persona se mantendrá en su categoría profesional.

-Si la puntuación es superior a 30 puntos promocionará de categoría profesional.

Esta revisión anual de la Evaluación del Desempeño será supervisada por la Comisión Paritaria.

Artículo 49. Comisión paritaria.

Para atender a cuestiones que se deriven de la interpretación y seguimiento del presente convenio y salvo que incurra en el ámbito competencial que legalmente tiene reconocida la autoridad laboral y los órganos jurisdiccionales, se constituirá a la firma del mismo, una comisión paritaria en un plazo no superior a un mes desde la firma del mismo. Estará formada por 8 vocales, 4 representantes de los trabajadores, siendo 2 por el sindicato UGT, 1 por el sindicato CC.OO. y 1 por el sindicato ELA, firmantes del acuerdo y 4 representantes de la empresa. Los componentes de esta Comisión podrán ser asistidos por asesores con voz pero sin voto.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Esta Comisión adoptará una resolución a los planteamientos o dudas interpretativas de este convenio en el plazo de 7 días.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- B) Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.
- C) A instancia de alguna de las partes mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- D) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- E) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.
- F) Para que los acuerdos de la comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.
- G) Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la Comisión.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En la negociación del siguiente convenio se partirá de los salarios de 2014, una vez actualizados con la retribución variable colectiva.

TABLAS SALARIALES GUREAK NAVARRA AÑO 2013

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO AÑO	ANTIGÜEDAD
Responsable División	30.612,17	58,55
Comercial	28.820,70	58,55
Encargado de sección	27.205,76	58,55
Encargado de grupo	23.157,24	56,42
Técnico especialista	19.631,72	43,36
Oficial especialista	18.208,34	38,10
Chofer	17.120,65	34,09
Oficial 1. <sup>a</sup>	16.531,70	33,21
Oficial 2. <sup>a</sup>	15.909,69	29,33
Operario especialista	15.224,42	27,73
Operario 1. <sup>a</sup>	15.022,76	26,30
Operario 2. <sup>a</sup>	13.459,43	18,80
Peón	11.570,07	11,97

F1310375