



**I Convenio Colectivo Provincial  
para el Sector de Servicios Auxiliares  
de la Comunidad Foral de Navarra**

---

## INDICE

### CAPÍTULO I CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1.- Ámbito Funcional	Pág.2
Artículo 2.- Ámbito Territorial	Pág.2
Artículo 3.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga	Pág.2
Artículo 4.- Supletoriedad	Pág.3

### CAPÍTULO II CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5.- Composición de la Comisión Paritaria	Pág. 3
Artículo 6.- Condición AD PERSONAM, Redistribución, Compensación y Absorción	Pág. 4
Artículo 7.- Vinculación a la totalidad	Pág. 5

### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODERES DEL EMPRESARIO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 8.- Titularidad empresarial del poder de Dirección	Pág. 5
Artículo 9.- Poder de Dirección y Nuevas Tecnologías	Pág. 6
Artículo 10.- Ordenadores y correos electrónicos	Pág. 7
Artículo 11.- Declaración general sobre Igualdad y No Discriminación	Pág. 7
Artículo 12.- Subrogación	Pág. 7

### CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 13.- Procedimiento de Contratación	Pág. 10
Artículo 14.- Período de Prueba	Pág. 10
Artículo 15.- Cese Voluntario del Trabajador; Preaviso	Pág. 10
Artículo 16.- Abono de Liquidación final	Pág. 11

### CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 17.- Estructura Profesional	Pág. 11
Artículo 18.- Movilidad Funcional	Pág. 11
Artículo 19.- Trabajos de superior categoría	Pág. 12

## **CAPITULO VI JORNADA**

Artículo 20.- Jornada Ordinaria de trabajo Pág. 12

## **CAPITULO VII DESCANSO SEMANAL, FESTIVOS, PERMISOS Y VACACIONES**

Artículo 21.- Trabajos en domingos y festivos Pág. 12

Artículo 22.- Permisos y Licencias Pág. 12

Artículo 23.- Vacaciones anuales Pág. 13

## **CAPITULO VIII ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN**

Artículo 24.- Régimen retributivo Pág. 13

Artículo 25.- Incremento salarial pactado Pág. 14

## **CAPITULO IX PODER DISCIPLINARIO**

Artículo 26.- Infracciones Pág. 14

## **CAPITULO X OTRAS CUESTIONES**

Artículo 27.- Vestuario y calzado Pág. 18

Artículo 28.- Incapacidad Temporal Pág. 18

Artículo 29.- Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos  
Laborales de Navarra Pág. 19

Artículo 30.- Cláusula de No Aplicación del Régimen Salarial Pág. 19

## **TABLAS SALARIALES**

Tablas Salariales Pág. 20

## **CAPÍTULO I CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN**

### **Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo y empleo en el sector de Servicios Auxiliares y será de aplicación a todas las personas que prestando sus servicios en empresas del sector, se dediquen a una cualquiera de las actividades de celaduría, conserjería, portería o atención e información a terceros.

A título puramente ejemplificativo, y, en consecuencia, sin que la enumeración siguiente pueda considerarse cerrada o excluyente se señala como actividades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, entre otras, las siguientes:

- Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por porteros, conserjes y personal análogo.
- En general la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
- El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.
- Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

### **Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Comunidad Foral de Navarra de NAVARRA.

### **Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, los efectos del mismo se retrotraen al día 1 de enero de 2008.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente a fecha 31 de diciembre de 2011.

#### **Artículo 4.- SUPLETORIEDAD**

Las relaciones laborales, en todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones vigentes.

## **CAPÍTULO II CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

#### **Artículo 5.- COMPOSICION DE LA COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una comisión Paritaria con las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio.
- Seguimiento de la aplicación del presente Convenio.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la Comisión Paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a su cualquiera de sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria deberá remitirse dentro de los diez días hábiles siguientes para la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la Comisión Paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quorum, quedará expedita la vía judicial.

La Comisión Paritaria estará constituida por tres miembros de la representación social y tres de la representación empresarial, tomando cada representación su decisión por mayoría de votos.

Para que la Comisión Paritaria se reúna válidamente, deberá asistir a la reunión la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

## **Artículo 6.- CONDICION AD PERSONAM, REDISTRIBUCION, COMPENSACION Y ABSORCION**

Se establece, como principio general, el de respeto a las condiciones más beneficiosas que, a título individual o colectivo, ostenten los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

No obstante, teniendo en cuenta que el presente Convenio es el primero del Sector, se establece de forma expresa que opere la compensación y absorción, que podrá ser llevada a efecto por las empresas del sector conforme a los siguientes criterios:

### **1. Año 2008**

Sentado el hecho de que el año 2008 es el primer año de aplicación del presente Convenio, primero a su vez del sector, se establece que las empresas del sector deberán adaptar su estructura retributiva a la establecida en el presente Convenio.

A tal efecto, aquellas empresas sometidas al presente Convenio redistribuirán las cantidades que vengán abonando a los trabajadores por cualesquiera conceptos, sean salariales o extrasalariales, entre los conceptos de "salario base" y "plus de vestuario", respetando siempre los importes mínimos establecidos para los citados conceptos en las tablas salariales. La redistribución de las cantidades podrá suponer, en su caso, la desaparición de complementos tanto salariales como extrasalariales y la integración en conceptos salariales, como por ejemplo el salario base, de cantidades que hasta la fecha se vengán abonando por conceptos extrasalariales, como pluses o complementos de transporte o desplazamiento, con la consiguiente desaparición de estos.

Esta redistribución podrá realizarse una sola vez, al objeto de adaptar las estructuras retributivas de las empresas a la establecida en el presente convenio.

Si realizadas las operaciones anteriores, la cuantía de cualquiera de los conceptos resultase ser inferior a la fijada en las tablas, las empresas deberán complementarlas.

Si, por el contrario, resultara remanente, el mismo se integrará en un "complemento personal" que solo será compensable y absorbible en los años sucesivos en la forma establecida en los apartados siguientes.

## **2. Años 2009, 2010 y 2011**

Para los años subsiguientes de vigencia del Convenio se establece que solo será compensable y absorbible el complemento personal o, en el caso de empresas que no hayan creado dicho complemento, el exceso de salario base respecto del que conste en las respectivas tablas salariales.

No obstante se establece un límite a la posibilidad de compensación y absorción para los años 2009, 2010 y 2011, consistente en que se garantizará, a todos los trabajadores del sector, y para cada uno de los años señalados, un incremento real mínimo para todos los conceptos, salariales y extrasalariales, del IPC de Navarra correspondiente al año anterior.

### **Artículo 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el art. 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado todo su contenido. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

## **CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODERES DEL EMPRESARIO Y DERECHOS FUNDAMENTALES**

### **Artículo 8.- TITULARIDAD EMPRESARIAL DEL PODER DE DIRECCIÓN**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo comprende, a título ejemplificativo, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
2. La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
4. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los lazos y formalidades establecidos en el citado precepto.
6. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, con respeto en todo caso a la categoría profesional del trabajador afectado.
7. La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.
8. La asignación, si procede a juicio de la empresa, del medio de transporte que en su caso de precise para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
9. La asignación de equipos de protección.
10. Y, en general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

### **Artículo 9.- PODER DE DIRECCIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS**

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



## **Artículo 10.-ORDENADORES Y CORREOS ELECTRÓNICOS**

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

## **Artículo 11.-DECLARACIÓN GENERAL SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

## **Artículo 12.- SUBROGACIÓN**

El cambio de titularidad de una contrata de servicios que se refiera o abarque las actividades señaladas en el artículo 1º del presente Convenio no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista entrante subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior con relación a los trabajadores de la empresa cesante, y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito (fijos de plantilla, fijos discontinuos, se repitan o no los trabajos en fechas ciertas y aunque el cambio de titularidad se produzca cuando la actividad esté interrumpida, trabajadores contratados por obra o servicio determinado, eventuales, de interinidad, etc.), siempre que concurren alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores de la empresa cesante llevasen los últimos seis meses prestando servicios en dicho centro, independientemente de cual fuere la duración de su jornada laboral, siempre que la contrata tuviese al menos esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será el de la contrata. Asimismo, procederá la

subrogación cuando la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincidan, aunque éstas sean inferiores a seis meses.

2. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, o cualquier otra situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro, en el período de tiempo establecido en el número anterior, computándose a estos efectos el período que hayan permanecido en I.T., excedencia, vacaciones, o cualquiera de las situaciones que produzcan derecho a reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores, pasará a la nueva titular en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

3. En el caso de que la empresa saliente hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a aquel personal empleado en dicho centro, que en su día quedó afectado por la reducción, siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios, y cuando sea preciso posteriormente aumentar la plantilla en ese centro de trabajo.
4. El presente artículo será igualmente de aplicación aun en el supuesto de cambio o traslado dentro de la misma ciudad, del centro de trabajo de la empresa contratante del servicio de que se trate.

En tales supuestos, la empresa entrante y la empresa saliente responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad al cambio de titularidad de la contrata y que no hubieran sido satisfechas.

En caso de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana, a la empresa entrante, lo siguiente:

- a) Relación del personal de dicho centro de trabajo con expresión de antigüedad en la empresa, antigüedad en el centro de trabajo, jornada, horario, copia del contrato de trabajo cuando exista por escrito y última o penúltima nómina, así como detalle del personal con contrato suspendido por alguna de las causas previstas en el apartado 2º de este artículo.

- b) Que los operarios afectados se encuentren al corriente de la percepción de sus salarios, a la fecha del cambio de titularidad de la contrata.
- c) Que la empresa saliente esté al corriente en los pagos de las cuotas de la Seguridad Social, a cuyo efecto habrá de presentarse a la empresa entrante un certificado extendido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, acreditativo de tal extremo, y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.
- d) Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, denuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En el supuesto de que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los requisitos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión denunciada.

En aquellos supuestos en que, como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones anteriormente citadas, se originasen perjuicios económicos a la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

Cuando se produzca la subrogación prevista en este artículo, el trabajador disfrutará sus vacaciones íntegras o la parte no disfrutada en la empresa entrante. De la misma forma, no se le practicará la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, cobrándolas en su momento en la empresa entrante.

Las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como los costes de Seguridad Social y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, serán objeto de compensación entre empresas.

Todo trabajador que esté en empresas diferentes, tendrá opción de elegir las vacaciones cuando él lo desee, avisando con dos meses de tiempo a la empresa y con preferencia absoluta frente al resto de los trabajadores. El plazo de preaviso, en caso de subrogación, realizado a la empresa cedente, se entenderá realizado con respecto a la empresa entrante.

Cuando por la aplicación de los supuestos contemplados en los números 1º al 4º de este artículo, el trabajador deba trasladarse directamente de un centro de trabajo a otro de distinta empresa, el tiempo invertido en dicho traslado será computado como trabajo efectivo, proporcionalmente a la jornada en uno y otro centro.

Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, eliminar las consecuencias de los supuestos contemplados en este artículo, cuando se produzca una contratación que implique un nuevo centro de trabajo y simultáneamente un aumento de plantilla.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se procurará la eliminación como consecuencia de la aplicación de este artículo, de las situaciones de ocupación en distintas empresas de un mismo trabajador.

## **CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN**

### **Artículo 13.- PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

### **Artículo 14.- PERIODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba deberá concertarse siempre por escrito, y su duración no podrá superar la siguiente:

- Técnicos Titulados: seis meses.
- Resto del personal: un mes.

En el contrato de trabajo en prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a dos meses, si se celebra con trabajadores que estén en posesión de un título de grado superior, ni de uno si el título es de grado medio. La situación de baja por IT suspenderá en todo caso el periodo de prueba.

### **Artículo 15.- CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR; PREAVISO**

En caso de cese voluntario del trabajador, este deberá preavisar a la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese definitivo.

El incumplimiento de esta obligación autorizará a la empresa a descontar al trabajador una cantidad igual al salario bruto diario correspondiente a cada día de incumplimiento.

## **Artículo 16.- ABONO DE LIQUIDACION FINAL**

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, y con independencia de cual fuera la causa de extinción, la empresa deberá abonar la liquidación final de partes proporcionales de pagas extraordinarias y, en su caso, parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de efectividad del cese.

## **CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

### **Artículo 17.- ESTRUCTURA PROFESIONAL**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos y categorías profesionales siguientes:

#### ***Grupo I: Mandos Intermedios***

- a) Encargado General.
- b) Jefe de Equipo.

#### ***Grupo II: Personal Administrativo***

- a) Oficial Administrativo.
- b) Auxiliar Administrativo.

#### ***Grupo III: Personal de Servicios***

- a) Auxiliar de Servicios.
- b) Azafata, Celador, Telefonista, mozo.

Las clasificaciones profesionales establecidas en el presente Convenio no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, siendo decisión de la empresa, en función de su volumen, necesidades, y demás circunstancias, las que determinen las plazas y categorías a proveer.

### **Artículo 18.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en el seno de las empresas, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que

las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, según se expresa en el Anexo I.

### **Artículo 19.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA**

La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías equivalentes no supondrá la consolidación del nuevo puesto para el nuevo trabajador. Ello no obsta para que el trabajador pueda reclamar las diferencias salariales correspondientes a las tareas realizadas durante el período en cuestión.

## **CAPÍTULO VI JORNADA**

### **Artículo 20.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

La jornada anual será de 1796 horas de trabajo efectivo para los años 2008, 2009, 1792 para el año 2010, y de 1788 horas para el año 2011.

## **CAPÍTULO VII DESCANSO SEMANAL, FESTIVOS, PERMISOS Y VACACIONES**

### **Artículo 21.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

A los trabajadores que trabajaran los domingos se le respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto. El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será señalado por la empresa.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar, y en caso de desacuerdo entre la empresa y el trabajador respecto al día a vacar, se disfrutará dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

### **Artículo 22.- PERMISOS Y LICENCIAS**

En materia de licencias y permisos será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

### **Artículo 23.- VACACIONES ANUALES**

Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuya fijación se realizará en la forma establecida en el calendario laboral que se establezca para cada año.

## **CAPÍTULO VIII ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN**

### **Artículo 24-. REGIMEN RETRIBUTIVO**

Las retribuciones de los trabajadores sometidos al presente Convenio son las que, por todos los conceptos se establecen en el ANEXO DE TABLAS SALARIALES.

En cuanto al “Plus de vestuario” se señala que el mismo es un concepto de naturaleza extrasalarial y que tiene por objeto compensar a los trabajadores de los gastos de mantenimiento del vestuario entregado por la empresa o del desgaste, en su caso, del vestuario propio.

Se señala que para el cálculo del precio hora que consta en las tablas se ha tomado en consideración el salario base, por ser el único concepto salarial recogido en tablas. No se toma en consideración el plus vestuario dado el carácter extrasalarial del mismo.

Las cuantías establecidas en dichas tablas se entienden en todo caso sin perjuicio de los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas que disfruten a título individual a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio los trabajadores a él sometidos, las cuales serán en todo caso respetadas sin perjuicio de los ajustes que deban realizarse en cuanto a los conceptos retributivos para adecuar la estructura salarial a la establecida en el presente Convenio.

A este respecto se señala que para el cálculo del precio/hora en los supuestos de trabajadores que ostenten condiciones salariales más beneficiosas, deberán tomarse en consideración todos los conceptos salariales, incluidos en su caso los complementos personales de esta naturaleza. Por el contrario, no se tomarán en consideración los conceptos extrasalariales ni los abonos, sean periódicos o esporádicos que correspondan a compensación de gastos.

El precio de la hora extraordinaria será igual al de la hora ordinaria.

Se establece en todo caso el principio básico de respeto a la legislación vigente en materia de Salario Mínimo Interprofesional, de manera que si por disposición del Gobierno de la nación se fija el Salario Mínimo Interprofesional en cuantía superior a la que resulta de aplicar las tablas del presente Convenio, las tablas se ajustarán de forma automática la Salario Mínimo Interprofesional.

Se establece por último la obligación de las empresas de abonar al trabajador la paga ordinaria correspondiente a cada mes dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

### **Artículo 25.- INCREMENTO SALARIAL PACTADO**

Las retribuciones establecidas en el ANEXO DE TABLAS SALARIALES se incrementarán en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a partir del año 2009, en el importe que resulta de aplicar a las tablas vigentes a treinta y uno de diciembre del año anterior, el IPC real de Navarra del año anterior incrementado en 0,25 puntos, con excepción del año 2011 en el cual el incremento será del IPC real de Navarra del año anterior incrementado en 1 punto.

## **CAPÍTULO IX PODER DISCIPLINARIO**

### **Artículo 26.- INFRACCIONES**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

#### **1. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.



- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de cinco días.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

## **2. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercute de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Art., de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas vigentes.

### **3. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso sexual, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo habitual.
- k) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

#### **4. Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

##### **a) Por faltas leves:**

- × Amonestación escrita.
- × Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

##### **b) Por faltas graves:**

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

**c) Por faltas muy graves:**

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

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

**5. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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.

## **CAPITULO X OTRAS CUESTIONES**

**Artículo 27.- Vestuario y Calzado**

Las empresas dotarán, a todo el personal que lo precise, de los uniformes, calzado incluido, que precisen para la prestación del servicio.

La uniformidad establecida por las empresas tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores, siendo la no utilización del uniforme establecido constitutivo de falta disciplinaria de desobediencia.

El mantenimiento del uniforme en estado adecuado será de cuenta del trabajador.

**Artículo 28.- Incapacidad Temporal**

En caso de ser declarado el trabajador en situación de Incapacidad Temporal derivada de contingencia común, la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días de baja y exclusivamente en las tres primeras bajas que se produzca en cada año natural (1 de enero a 31 de diciembre) una cantidad igual al 60% del salario diario bruto del trabajador.

## **Artículo 29.- Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra**

1. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga la empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2. Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

## **Artículo 30.- Cláusula de no aplicación del Régimen Salarial**

Las empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio de su actividad en los dos años anteriores a la vigencia del presente Convenio Colectivo, podrán descolgarse de la aplicación de los efectos económicos del mismo. Para ello comunicarán su voluntad al Comité de Empresa, representantes sindicales o trabajadores, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Navarra ». Si hubiera acuerdo, éste se trasladará a la Comisión Paritaria, quien decidirá la suficiencia o no de la justificación y la procedencia o no del descuelgue. En caso contrario, la citada Comisión paritaria decidirá sobre ello. En cualquiera de los dos casos la Comisión Paritaria adoptará sus decisiones por mayoría de los asistentes.

De ser admitido se procederá en los términos a que se refiere el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los incrementos salariales no percibidos por los trabajadores por la aplicación de esta cláusula de descuelgue, serán negociados, una vez recuperada la situación económica y financiera de la Empresa, entre ésta y el Comité de Empresa, representantes sindicales o los trabajadores.

## TABLAS

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Sal. Base x 14</b>	<b>Sal. Base Anual</b>	<b>J. Anual 2008</b>	<b>Plus Vest. X 11</b>	<b>Precio Hora</b>	<b>Hora Extra</b>	<b>Nocturnid €/hora</b>
<b>Grupo I</b>							
Encargado	883	12362	1796		6,88	6,88	1,32
Jefe de Equipo	833	11662	1796		6,49	6,49	1,32
<b>Grupo II</b>							
Oficial Admón.	783	10962	1796		6,10	6,10	1,1
Auxiliar Admón.	688	9632	1796	100	5,36	5,36	1,03
<b>Grupo III</b>							
Axiliar Servicios	658	9212	1796	100	5,13	5,13	1
Azafata, Celador, Telefonista	658	9212	1796	100	5,13	5,13	1