

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en INDUSAL NAVARRA.

Quedan excluidos quienes ostenten la condición de directivo de la misma o que se encuentre expresamente considerado como personal fuera de Convenio.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años de duración, extendiéndose desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Si llegado el 31 de julio de 2017 no se hubiera acordado nuevo convenio, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

ARTÍCULO 3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

ARTICULO 4.- COMISION PARITARIA.

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica de este convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por cuatro representantes, 2 por la dirección de la empresa y 2 por la representación de los trabajadores.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del día. La reunión deberá realizarse dentro del plazo de 15 días a contar desde la solicitud y resolverá en un plazo no superior a 40 días.

En caso de desacuerdo las partes podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación del Tribunal Laboral de Navarra.

Cualquier consulta realizada por un trabajador o trabajadores de INDUSAL NAVARRA respecto de la aplicación de este Convenio deberá efectuarse por escrito dirigido a cualquiera de las dos partes de la Comisión, y ésta, despachada en plazo no superior a un mes.

CAPITULO II. INGRESO, PERIODO DE PRUEBA, PROMOCION Y CESES VOLUNTARIOS.

ARTICULO 5.- INGRESO.

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

ARTICULO 6.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y técnicos no titulados: 15 días.

Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

ARTICULO 7.- PROMOCION.

Durante los dos años de vigencia de este Convenio, la Dirección se compromete a que la tendencia en la distribución de la Mano de Obra Directa, considerando el nivel mas bajo de plantilla del año anterior, se adecue al siguiente porcentaje:

- 50% peones.
- 10% auxiliares especialistas.
- 20% Peones especialistas.
- 20% Especialistas.

Las partes acuerdan la creación de una comisión específica de 4 miembros, de composición paritaria, con la finalidad de hacer un seguimiento de la evolución de la distribución de la plantilla. Dicha comisión tendrá carácter consultivo, manteniendo la empresa su capacidad decisoria.

ARTICULO 8.- CESE VOLUNTARIO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y administrativos, y, de 2 meses en el caso de los técnicos y titulados.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 9.- JORNADA.

La jornada de trabajo para los dos años de vigencia de este Convenio será de 1.800 horas. Los trabajadores en jornada continuada, cuando ésta exceda de seis horas, tendrán derecho, durante la misma, a un descanso de 20 minutos que no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen cada año, antes del 31 de diciembre anterior. El calendario laboral se distribuirá de tal manera que de una jornada de 1.800 horas año el personal pueda disfrutar de

cuatro días de jornada de siete horas para asuntos propios que tendrán la consideración de jornada de trabajo. Al igual que las vacaciones en el disfrute de estos días de asuntos propios, no podrá coincidir en la misma fecha un porcentaje superior al 12,5% del personal de cada turno y no podrán disfrutarse en sábados o festivos.

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

De mutuo acuerdo, podrá variarse las horas de entrada y salida de determinados días con el fin de hacer mas operativo el horario de trabajo, adecuándolo a las necesidades de producción, todo ello, sin perjuicio de la ordenación del calendario y del cómputo de jornada anual pactada.

En enero del 2016 se reunirá la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la vista del volumen de facturación, precio medio de venta y productividad de la Planta, si estos indicadores hubieran mejorados, se podrá acordar recuperar parte del descanso que con este acuerdo deja de tener la consideración de jornada.

ARTICULO 10.- TRABAJO EN FESTIVOS Y FESTIVOS NO DOMINGOS.

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción se prestará servicio todos los días naturales a excepción de los domingos y los días 1 de enero y 25 de diciembre.

La jornada se repartirá de forma que con inclusión del trabajo de los días señalados, no se excediera de la jornada establecida.

Plus compensación festivos: Como compensación del mayor esfuerzo que supone la prestación de trabajo en día festivo, además del descanso compensatorio de la jornada semanal, se establece un plus recogido en el ANEXO I abonable por día efectivo de trabajo para todo el personal fijo que tenga, en su calendario, incluida la prestación de servicios en festivos.

Para el personal eventual, se abonará en las cantidades establecidas recogido en el ANEXO II del presente Convenio siempre que se hubiera prestado servicio efectivamente el día festivo.

ARTICULO 11.- VACACIONES.

Tendrán una duración de 1 mes natural, independientemente que sea de 30 o 31 días.

Para el personal a turnos, dada la peculiaridad del sistema de trabajo, tendrán una duración de 27 días laborables ininterrumpidos. El sábado que por calendarios sea de trabajo y los festivos no domingos, se considerarán días laborables.

El calendario de vacaciones se acordará entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma antes del 31 de diciembre del año anterior y recogerá las fechas de disfrute de cada operario.

La retribución de las vacaciones será el resultante de la aplicación del salario real medio (salario base+plus de actividad) percibido en los tres últimos meses de trabajo.

Las vacaciones del personal a turno, excepción de las voluntariamente disfrutadas entre octubre y mayo, se tomarán en los meses de Junio a Septiembre, ambos incluidos, sin que en ningún caso pueda coincidir en la misma fecha un porcentaje superior al 12,5% del personal de cada turno.

Debido a las necesidades de producción al coincidir con la época de mayor actividad, ningún trabajador de INDUSAL NAVARRA podrá disfrutar sus vacaciones entre los días 15 al 31 de agosto, ambos inclusive, salvo excepciones autorizadas expresamente por la Dirección de la Empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia o permisos de maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia común o laboral distinta a las recogidas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutar las vacaciones 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 mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTICULO 12.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a.- Por fallecimiento del cónyuge, 5 días naturales.
- b.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y, cuatro días cuando sea en distinta Comunidad.
- c.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro cuando sea en distinta Comunidad.

d.- Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales.

e. -Por matrimonios de hijos o hermanos consanguíneos o políticos, 1 día natural.

f.- Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales siempre que se inicie su disfrute en día no coincidente con sábado.

g.- Por traslado de domicilio, 1 día natural.

h.- Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, o de especialista de la misma entidad cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 12 horas anuales. Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta, y, además, en el caso de asistencia a especialista de la Seguridad Social, a que el trabajador presente previamente al empresario el certificado justificativo de la prescripción de dicha consulta por el facultativo de medicina general.

Las licencias señaladas en los epígrafes anteriores, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante.

i.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas de un 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa pasará al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto que el trabajador por cumplimiento del deber percibiera una indemnización, el importe de la misma se descontará del salario.

En las licencias establecidas en los epígrafes a), b), c),d), el concepto de cónyuge se hará extensible a las personas que convivan como pareja estable con al menos seis meses de antelación al hecho causante y acrediten su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su Ayuntamiento de Residencia. En el supuesto de no existir el citado Registro en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia con al menos un año de antelación al momento del hecho causante mediante certificación expedida por el Ayuntamiento de residencia.

ARTICULO 13- LICENCIA NO RETRIBUIDA.

El trabajador con antigüedad superior a un año de prestación de servicios podrá solicitar una licencia con duración mínima de 15 días y máxima de dos meses. La solicitud debe hacerse con al menos 15 días de antelación. El mismo trabajador solo podrá ejercitar este derecho una vez cada dos años. La concesión se otorgará siempre que medie necesidad grave y quede debidamente justificada.

No podrán concederse licencias, por este concepto, a más de un tres por ciento de la plantilla de la empresa simultáneamente.

El trabajador en este caso no percibe haberes y la empresa queda exonerada de cotizar a Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente a la finalización de esta licencia y lo hará en las mismas condiciones que tenía el día anterior al inicio de la misma.

ARTICULO 14- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO.

Se podrá solicitar excedencia para el cuidado de hijo, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

La duración máxima de esa excedencia es de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, pudiendo ser disfrutada de forma fraccionada.

El derecho a reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta los tres años siempre que el trabajador no realice durante ese tiempo actividad remunerada por cuenta propia o ajena.

ARTICULO 15.- LACTANCIA.

El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tiene derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia al trabajo. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad del trabajador, por:

- Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- acumularlo en nueve días laborables a continuación del permiso de maternidad.

ARTICULO 16.- BOLSA DE HORAS.

Para absorber las variaciones de la carga de trabajo generada por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención a periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a

cada trabajador podrá, por decisión de la Dirección de la Empresa, variar hasta en 120 horas al alza o a la baja.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (HABER) las horas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (DEBE) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al operario como si hubieran sido realizadas y se contabilizaran en su cuenta (DEBE) como saldo a favor de la Empresa. Llegado el 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, si no han sido saldadas las horas a favor de la empresa, ésta las perderá.

Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de la empresa, en sábados y festivos. Por tanto no podrá disponer la Empresa su realización en domingos y vacaciones. Las horas de disponibilidad realizadas en sábados y festivos se compensaran a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora efectivamente trabajada.

La jornada diaria máxima de trabajo en caso de realizar horas de disponibilidad no excederá de las 9 horas/día.

La utilización de la Bolsa de disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a los trabajadores afectados con un preaviso de, al menos, 3 horas de antelación.

En virtud del uso de esta bolsa de horas, podrá comunicarse a todo o parte de la plantilla, que no deberán acudir toda una jornada al centro de trabajo. La jornada mínima diaria cuando se genera débito, en caso que ya se estuviera en el centro de trabajo, será de 4 horas.

Cuando el trabajador cese, por cualquier causa en la empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y a la constatación del saldo. Si existieran horas a favor del trabajador, le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito. Si, por el contrario, las horas fueran a favor de la empresa el importe de las mismas se descontará al trabajador de la mencionada liquidación.

CAPITULO IV- CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTÍCULO 16.- RETRIBUCIÓN SALARIAL.

Para el año 2014, las retribuciones a percibir son las recogidas en el ANEXO I de este convenio y corresponde a las que para cada categoría se recogen en la tabla de 2012 incrementada en un 0,6%.

Para el año 2015 la tabla será la recogida en el ANEXO I de este Convenio y que responde a aplicar un 0,6-% de incremento a la tabla del año anterior.

ARTÍCULO 17.- ANTIGÜEDAD.

El presente convenio no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad.

Solo tendrán derecho a percibir este concepto los trabajadores que se relacionan en el ANEXO III, que venían percibiendo antes del 1 de enero de 1.998 el plus de antigüedad y que hoy lo perciben en concepto de plus convenio.

Por este concepto, los trabajadores relacionados en el citado ANEXO, Grupo 1, percibirán, para los 2 años de vigencia de este convenio, la cantidad de 1034,18 euros/año. Los relacionados en el mismo ANEXO, en el Grupo 2, la cantidad de 706,44 euros/año.

Este plus convenio se percibirá en nómina, prorrateado en 14 pagas.

ARTICULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Si bien se procurará no realizar horas extraordinarias, a excepción de las legalmente establecidas, en el supuesto de llevarse a efecto, por fuerza mayor o puntas de actividad, la retribución será la establecida en la tabla del año 2012 incrementada, para cada año, en los mismos porcentajes que para los salarios se recogen en el artículo dieciséis del presente convenio.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se produzcan por exceso de demanda de clientes estables a los que se les preste servicio diariamente con una antigüedad de servicio de mas de dos meses.

ARTICULO 19.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, el 15 de julio y el 15 de diciembre, una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario en cada una de las fechas.

A los efectos de estas dos pagas, se entiende por salario la media percibida los tres meses anteriores de salario base + plus de actividad + plus convenio.

Estas dos pagas se devengarán semestralmente, de forma que, en los supuestos de ingreso o cese se perciba la parte de la gratificación de vencimiento más próximo, proporcional a los días trabajados en ese semestre.

ARTICULO 20.- PLUS DE RESPONSABILIDAD O POLIVALENCIA.

Dentro de las categorías de peón especialista y auxiliar especialista, se genera un complemento salarial en forma de plus, siendo este plus no consolidable y de devengo mientras se desarrolle la responsabilidad o polivalencia para el que se ha creado.

Serán de aplicación a las personas que con dichas categorías controlen e intervengan en la productividad y la calidad en la máquina en que desarrollen su trabajo.

A tal efecto la comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos de la Dirección de la misma, llamada Comisión de Empleo y Promoción supervisará dichas promociones. Lo acordado por esta Comisión tendrá exclusivamente carácter consultivo, manteniendo la empresa en cada momento la capacidad de decisión.

CAPITULO V.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 21.- REVISION MEDICA.

En este punto se estará a lo marcado en la legislación vigente.

ARTICULO 22.- ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará a los trabajadores dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando este sea exigible legalmente, como dotación bianual, sin perjuicio que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerlo.

La empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas. La ropa y el calzado proporcionado solo podrán ser usados para y durante la ejecución del trabajo.

CAPITULO VI.- CONTRATACION.

ARTICULO 23.- CONTRATO DE FORMACION Y EN PRACTICAS.

Se estará también aquí a lo previsto en la legislación vigente.

ARTICULO 24.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

En este punto se estará al acuerdo sobre acceso a la jubilación parcial suscrito en fecha 8 de febrero de 2013 y presentado en el INSS con número de entrada 201300000010057.

ARTICULO 25.- CONTRATACION EVENTUAL.

De conformidad con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo convienen en identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y que podrán cubrirse mediante contratos de obra o servicio determinado.

A tal efecto, se considera que la actividad productiva media de la Empresa a lo largo del ejercicio económico se incrementa en un 50% en caso de adjudicación de concurso público del Servicio Navarro de Salud (OSASUNBIDEA) para la realización del servicio de lavado, planchado, costura y alquiler de ropa de sus centros dependientes.

Por tanto se habilitan los contratos de obra o servicio para el 100% de los empleados necesarios vinculados en su actividad a los centros del Servicio Navarro de Salud, OSASUNBIDEA, no pudiendo superar el porcentaje del 50% del total de plantilla. Es decir, se consideraran contratos de obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa aquellos que se formalicen para la realización de los servicios de limpieza, planchado y costura de los centros dependientes del Servicio Navarro de Salud, OSASUNBIDEA, es decir:

- Hospital de Navarra
- Hospital Virgen del Camino.
- Hospital Reina Sofía de Tudela.
- Hospital García de Orcoyen de Estella.
- Hospital Psiquiatrico San Francisco Javier.
- Clínica Ubarmin.
- Centros de Atención Primaria, etc...

Entendiendo que los mismos tienen su objeto en una actividad especial temporal y superior estacionalmente a la actividad normal o habitual de la empresa.

El pago de la indemnización correspondiente por contrato de obra o servicio determinado se hará efectiva en la nómina de diciembre de cada año, ya que dichos contratos están sujetos a la renovación anual del contrato del Servicio Navarro de Salud, OSASUNBIDEA.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo requiera, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán concertarse contrataciones al efecto, por circunstancias de la actividad, por un tiempo máximo de 10 meses dentro de un periodo de doce, de conformidad con lo previsto en el convenio Sectorial de Lavanderías de Navarra.

CAPITULO VII- BENEFICIOS ASISTENCIALES.

ARTICULO 26.- INCAPACIDAD TRANSITORIA.

Las ausencias motivadas por enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja. Será obligatorio la presentación del parte de confirmación por el personal de baja en los plazos legalmente establecidos. Si no concurren estos justificantes o no son entregados en los plazos legalmente establecidos, la Empresa quedará exonerada de abonar retribución alguna por este tiempo.

En los procesos de IT la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en la cuantía que proceda, hasta alcanzar el 80% de la base de su prestación a partir del día décimo inclusive de duración del proceso.

Para que el trabajador tenga derecho a la percepción de las asignaciones objeto de esta regulación, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Avisar a la Empresa telefónicamente dentro de las 24 horas de iniciar la situación de baja.
- Presentar en la empresa, la copia del parte de baja oficial extendida por el médico de los servicios públicos de salud dentro de las 72 horas siguientes al inicio del proceso.
- Al cuarto día de la incapacidad y semanalmente, presentar en la Empresa el parte de confirmación.
- Acudir, si su enfermedad o posibilidades se lo permiten, a las citas que el médico designado por la Empresa estime oportunas y admitir en su domicilio, en horas razonables, al mencionado facultativo.
- Tanto el fraude como la desobediencia a cualquiera de estas normas, así como las generales que regulan esta materia, podrá llevar aparejada la pérdida de los beneficios aquí previstos, por un periodo de hasta 4 años, todo ello sin perjuicio de las sanciones reglamentarias que en cada caso se pudieran imponer.

ARTICULO 27.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE.

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra un capital asegurado de 8.000 euros para el caso de muerte por accidente de trabajo, incluido el “in itinere”, y por enfermedad profesional, así como la invalidez permanente absoluta y gran invalidez por las mismas causas, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas compañías aseguradoras.

Esta póliza entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertarla con una compañía de Seguros.

CAPITULO VIII- REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 28.- PRINCIPIO ORDENADORES.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los epígrafes siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. Cualquiera que fuera su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si lo hubiere.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

ARTICULO 29.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- 2.-La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- 3.- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4.- El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

8.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9.- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10.- Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

11.- El consumo de drogas o embriaguez no habitual en el trabajo.

ARTICULO 30.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves:

1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en mas de tres ocasiones en el periodo de un mes.

2.- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5.- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

6.- Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

7.- La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

8.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

11.- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12.- La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

13.- La reincidencia en la comisión de faltas leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

ARTICULO 31.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideraran faltas muy graves.

1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7.- La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

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

9.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10.- La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

11.- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación laboral o profesional.

12.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

13.- El abuso de autoridad que pudieran cometer directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad el hecho arbitrario cometido por un superior con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se comentan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

ARTICULO 32.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por las faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido.

ARTICULO 33.- PRESCRICION.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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 34.- ACOSO SEXUAL Y MORAL.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, realizada con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, que se produzca en el marco de la empresa, gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Todo trabajador podrá dar cuenta de estas situaciones por escrito a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan acoso sexual o moral.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente .

CAPITULO IX

ARTICULO 35.- GARANTIAS SINDICALES.

Los representantes de los trabajadores podrán disfrutar de un crédito mensual de 20 horas para el ejercicio de sus funciones de Comité o sindicales previstas por la Ley.

Podrán acumularse mensualmente las horas de que dispusieran dos o más representantes en uno de ellos, para el desarrollo de actividades derivadas de su función y tiempo superior al del crédito. Para acumular las horas será preciso la solicitud con quince días de antelación y la aceptación del motivo expresamente por la empresa, así como la justificación posterior del cumplimiento de la función desarrollada.

ARTICULO 36.- RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR A TRANSPORTISTAS.

El trabajador cuyas función principal sea el transporte de mercancías por carretera, tendrá derecho a ser reubicado en un puesto de planta, en caso de retirada temporal del permiso de conducir por causas ordinarias en el ejercicio de su trabajo, tales como aparcamiento en zona prohibida, exceso de velocidad o sobrepasar la carga autorizada para el vehículo. Este derecho se perderá en caso que la retirada del citado permiso fuera por hechos acontecidos fuera de la jornada laboral o hechos culposos, tales como conducción con tasa de alcohol superior a la permitida legalmente.

ARTICULO 37.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, no se podrá dejar de aplicar este Convenio salvo acuerdo favorable de al menos un 75% de la Comisión Paritaria del Convenio. No obstante las partes podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en este supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2014.

	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL REMUNERACION MES	PLUS FESTIVO DIARIO
TECNICOS	ENC. GRAL	1645,14	485,53	2.130,67	
	ENC. TURNO	1401,93	414,58	1.816,51	
ADVOS	OFICIAL 1ª	1156,02	182,64	1.338,66	
	OFICIAL 2ª	1059,92	115,05	1.174,97	
	AUX-ADVO.	993,63	115,05	1.108,68	
MANTENIMIENTO	OFICIAL 1ª	1156,02	182,64	1.338,66	
	OFICIAL 2ª	1059,92	115,05	1.174,97	
	AYTE. MTO.	993,63	115,05	1.108,68	
PLANTA	ESPECIALISTA	914,47	106,57	1.021,04	4,63
	PEON ESPEC.	791,70	80,91	872,61	4,09
	AUX. ESPEC.	717,14	16,58	733,72	3,96
	PEON	679,57	14,56	694,13	3,90

PLUS RESPONSABILIDAD Y POLIVALENCIA	84,37
-------------------------------------	-------

HORAS EXTRAS	ESPECIALISTA	PEON ESPECIALISTA	AUXILIAR ESPECIALISTA	PEON
LABORABLES	12,36	10,93	10,58	10,39
FESTIVO NO DOMINGO	16,66	14,73	14,29	14,02
FESTIVO	23,03	19,98	19,57	19,40

TABLA SALARIAL 2015.

	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL REMUNERACION MES	PLUS FESTIVO DIARIO
TECNICOS	ENC. GRAL	1.655,01	488,44	2.143,45	
	ENC. TURNO	1.410,34	417,07	1.827,41	
ADVOS	OFICIAL 1ª	1.162,96	183,74	1.346,70	
	OFICIAL 2ª	1.066,28	115,74	1.182,02	
	AUX-ADVO.	999,59	115,74	1.115,33	
MANTENIMIENTO	OFICIAL 1ª	1.162,96	183,74	1.346,70	
	OFICIAL 2ª	1.066,28	115,74	1.182,02	
	AYTE. MTO.	999,59	115,74	1.115,33	
PLANTA	ESPECIALISTA	919,96	107,21	1027,17	4,66
	PEON ESPEC.	796,45	81,40	877,85	4,11
	AUX. ESPEC.	721,44	16,68	738,12	3,98
	PEON	683,65	14,65	698,30	3,92

PLUS RESPONSABILIDAD Y POLIVALENCIA	84,88
-------------------------------------	-------

HORAS EXTRAS	ESPECIALISTA	PEON ESPECIALISTA	AUXILIAR ESPECIALISTA	PEON
LABORABLES	12,43	11,00	10,63	10,44
FESTIVO NO DOMINGO	16,76	14,82	14,36	14,09
FESTIVO	23,17	20,10	19,67	19,50

ANEXO II DEL CONVENIO COLECTIVO

Plus festivo personal eventual 2014.

Peón	93,66 euros por día festivo trabajado
Auxiliar especialista	95,13 euros por día festivo trabajado
Peón especialista.	98,27 euros por día festivo trabajado.
Especialista.	111,06 euros por día festivo trabajado.

Plus festivo personal eventual 2015.

Peón	94,22 euros por día festivo trabajado
Auxiliar especialista	95,70 euros por día festivo trabajado
Peón especialista.	98,86 euros por día festivo trabajado.
Especialista.	111,73 euros por día festivo trabajado.

ANEXO III DEL CONVENIO COLECTIVO

➤ Grupo 1

RUBIO PEREZ IÑAKI
CRISTOBAL RODRIGUEZ JOSE C.
MORENO GARRIDO SARA
MARIN INCHAUSTI M^a PLU
VILLANUEVA UCAR ESTHER
SARALEGUI AMADOZ M^a ANGELES
NAVARRO GOÑI M^a VICTORIA
ARJONES MARTINEZ M^a CARMEN
MURUGARREN PEÑUELAS M^a TERESA
LANDIVAR MENDEZ M^a JESUS
MARQUEZ ALEGRE ALFREDO
PEREZ CACHO FELISA
GOÑI BARBERIA M^a ANTONIA
FRANCES ABAURREA RITA
PEREZ ARRIAZU JUAN M^a.

➤ Grupo 2

ABAURREA SADABA EUGENIO
FERNANDEZ GARRIDO ROSA