

Convenio Colectivo de la empresa Talleres Auxiliares Subcontratación Industria Navarra, S.A. (TASUBINSA) de Cendea de Olza

Boletín Oficial de Navarra número 48, de 10 de marzo de 2020

VIII CONVENIO COLECTIVO DE TASUBINSA

TÍTULO I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Tasubinsa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores/as de Tasubinsa que presten sus servicios en cualquiera de sus talleres, enclaves y servicios exteriores, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 3. Determinación de las partes y ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo se suscribe, por parte patronal, por la empresa Tasubinsa y por la parte social, por el comité de empresa de la misma.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as fijos o temporales, con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de desarrollo, y especialmente en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, por el que se regula la relación laboral especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

Quedan excluidos de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social, prácticas formativas, o aquellas que estén en las plantillas de las empresas con las que Tasubinsa tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios, incluso para realizar trabajos dentro de los locales de la empresa, los usuarios atendidos en régimen ocupacional definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, así como el personal fuera de convenio.

Se define como personal fuera de convenio la gerencia y la dirección entendiéndose por dirección los directores de las diferentes áreas y los técnicos con especial responsabilidad que tengan suscrito contrato individual con la consideración de excluido de convenio. El número máximo de personas excluidas de convenio será en todo caso del número de 10 existente en la actualidad y deberán aparecer en el certificado de transparencia publicado anualmente por la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, excepto en las materias relativas a condiciones económicas y jornada laboral reguladas en el presente Convenio que entrarán en vigor con efectos 01/01/2017, y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2019.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo a su vencimiento, sin necesidad de comunicación expresa de la denuncia, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar la negociación para el convenio siguiente, en el plazo de dos meses anteriores a su vencimiento.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4 bis. Cláusula de inaplicación.

Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento íntegro del acuerdo alcanzado y pactan que durante su vigencia no podrá acudirse a ningún procedimiento de inaplicación del mismo al amparo del artículo 82.3 del ET.

Esta garantía no será aplicable en el caso de que se retire la aportación adicional que el Gobierno de Navarra hace del 25% de SMI.

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia y una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del mismo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en el convenio.

La modificación o inaplicación del Convenio exigirá el acuerdo con la Representación Sindical. Si la empresa quisiera poder acogerse a la inaplicación o modificación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, deberá en primera instancia iniciar un periodo de consultas para tratar de llegar a un acuerdo que se someterá al dictamen de la Comisión Paritaria, que dispondrá de siete días para pronunciarse, y en caso de no haberse alcanzado un acuerdo, a los procedimientos propios del Tribunal Laboral de Navarra en los términos que se establecen en los párrafos siguientes.

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

Así mismo, para poder someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica se requerirá el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 5. Legislación complementaria.

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de centros y servicios de atención a personas con Discapacidad, de ámbito estatal así como al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de carácter general así como legislación específica de los Centros Especiales de Empleo.

En caso de sucesión de contratistas, sucesión de empresas y cambio de empresario por adjudicación del contrato a otra empresa se estará a lo previsto en el Convenio General de centros y servicios de atención a personas con Discapacidad, procediendo la subrogación del personal ocupado en dicho contrato en los términos y condiciones establecidos en el Convenio Estatal señalado.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el adecuado nivel de productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Dentro de dicha organización el convenio regula de forma principal las condiciones de trabajo y todo su articulado se orienta y debe ser interpretado a favor de la promoción e integración de la persona con discapacidad así como a la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre personas y colectivos sin establecer ningún tipo de discriminación.

En este sentido se acuerdan también medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contenidos y criterios que inspiran todo el texto del convenio.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

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

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de dos asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que le sean sometidas en el plazo máximo de un mes transcurrido el cual sin pronunciamiento se entenderá por cumplido el trámite.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Tribunal Laboral de Navarra.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. A tal efecto, la comisión deberá realizar dicho informe en el plazo máximo de quince días desde que se le solicite por la parte interesada. Transcurrido dicho plazo se entenderá que la comisión renuncia a emitirlo, quedando cumplido el trámite de la vía previa al conflicto.
- d) De manera específica corresponderá a la Comisión Paritaria el seguimiento de los índices de absentismo; la utilización de la bolsa de horas de flexibilidad; el seguimiento de la contratación y de las ofertas y procesos de promoción interna; así como el seguimiento de los procesos de recolocación y reubicación contemplados en la cláusula de garantía de empleo. Todo ello sin menoscabo de las competencias que en todas estas materias corresponden al Comité de Empresa.
- e) Participar en la elaboración de un nuevo sistema de clasificación en el Grupo V.
- f) Cualesquiera otras actividades que pretendan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por consenso de ambas partes, se expresarán por escrito y se adosarán al Convenio como Anexo.

En caso de producirse discrepancia en el seno de la comisión paritaria ésta se someterá a un procedimiento de mediación y, en su caso, arbitraje en los términos previstos en el apartado siguiente.

Los miembros del Comité de Empresa, o delegados sindicales que formen parte de la Comisión Paritaria, dispondrán de las horas necesarias para acudir a las reuniones de la misma que convoque la empresa.

Artículo 7 bis. Procedimientos de solución de conflictos.

1.º 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, con el carácter de eficacia general y con el alcance de que el pacto obliga a 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.º 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 contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

3.º Asimismo impulsarán que procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 51 y 82.3 del ET se sometan al mismo cauce de solución de conflictos. En estos casos tales procedimientos no serán obligatorios salvo que así se acuerde por unanimidad de las partes intervinientes en el período de consultas correspondiente.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la Empresa en alguno de los grupos siguientes:

Primero.–Puesto de mando y especial responsabilidad.

Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza de la Empresa para con las personas que lo desempeñen, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actividad que otros puestos de trabajo y la actuación de sus titulares, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependan, cuando las necesidades del servicio lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la Empresa. Se comunicará la creación de estos puestos a la Comisión Paritaria.

Las cantidades que en complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

Segundo.–Puestos de actividad normal.

Son, por exclusión, todos los demás puestos de trabajo que existen en la actualidad o puedan crearse en el futuro y que por sus propias características no sean definidos o calificados como de Mando o Especial Responsabilidad.

En todo caso las divisiones o áreas funcionales indicadas en el punto Primero así como la enumeración de los grupos profesionales y de puestos de trabajo que se realiza en el presente título tienen carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Artículo 9. Clasificación del personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como el de nuevo ingreso, quedará integrado dentro de alguno de los cinco grupos profesionales que se enumeran y definen a continuación.

La clasificación de los grupos profesionales, que se describen en este artículo, así como las categorías profesionales o niveles definidos en cada uno de ellos, es meramente enunciativa, sin que ello suponga obligación de tener provistos todos ellos.

Esta clasificación en grupos profesionales, se ha realizado por interpretación, aplicación y conjunta ponderación de factores de valoración tales como titulación, formación, aptitudes profesionales, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, polivalencia, mando, y complejidad así como de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Se entienden por “aptitudes profesionales” la capacidad y/o adecuación del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión u oficio así como las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones.

Los grupos profesionales dentro de los que se clasifica el personal de la empresa son los siguientes:

Grupo I.

Criterios generales: Estarán integrados en este grupo profesional aquellos titulados universitarios de grado medio o superior que desempeñan las tareas para las que su título les faculta de manera normal y regular, con mando o si él. Ver tabla.

Ver fichas de descripción de puestos.

Grupo II.

Criterios generales: Desempeña funciones administrativas, contables, financieras u otras técnicas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información dentro de las Unidades Administrativas de la empresa, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas. Ver tabla.

Ver fichas de descripción de puestos.

Grupo III.

Criterios generales: Desempeña funciones propias de su especialidad pudiendo ejercer supervisión sobre los trabajos de otras personas. Ver tabla.

Ver fichas de descripción de puestos.

Grupo IV.

Criterios generales: Funciones propias de su formación y experiencia en puestos que implican responsabilidad y atención sobre unidades organizativas con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de los Grupos II y V. Ver tabla.

Ver fichas de descripción de puestos.

Grupo V.

Criterios generales: Desempeñan tareas que se ejecutan según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, repetitivas, que requieran esfuerzo físico o atención y que no necesiten formación específica salvo la necesaria para la correcta adaptación al puesto de trabajo. Ver tabla.

Asimismo, tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos elementales y un período de adaptación.

El personal de nuevo ingreso que se contrate dentro de este grupo profesional, se integrará en alguna de las categorías y niveles salariales expuestos de acuerdo con sus condiciones de contratación.

GRUPO	CATEGORÍA	FORMACIÓN BÁSICA REQUERIDA INICIALMENTE
GRUPO 1	PSICÓLOGO	Psicología
	TRABAJADOR SOCIAL	Trabajo Social
	COORDINADOR CENTRO OCUPACIONAL	Psicología, Pedagogía, Terapia Ocupacional, Trabajo Social, cualquiera relacionada
	TÉCNICO ACTIVIDAD OCUPACIONAL	Terapeuta Ocupacional
GRUPO 2	TÉCNICO ESPECIALISTA	Grado en el área de conocimientos de su puesto de trabajo o Formación Profesional Superior y 5 años de experiencias y manejo de al menos un idioma extranjero
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Grado en el área de conocimientos de su puesto de trabajo o Formación Profesional Superior y 5 años de experiencias y manejo de al menos un idioma extranjero
	ADMNISTRATIVO	Formación Profesional Superior en el área de conocimientos de su puesto de trabajo
	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	Formación Profesional Grado Medio en el área de conocimientos de su puesto de trabajo
GRUPO 3	GESTOR ALMACÉN	Formación Profesional Media o Superior en Gestión Administrativa o Logística y Almacenes, Carnet conducir chofer, Carnet Carretillero
	CHOFER	Formación Profesional Media y Carnet de conducir chofer, Certificado de Capacitación para el transporte y Carnet Carretillero
	ALMACENERO	Carnet conducir chofer y Carnet Carretillero
GRUPO 4	RESPONSABLE DE PLANTA	Formación Profesional Grado Superior o Ingeniería Técnica Industrial
	COORDINADOR CENTRO	Formación Profesional Grado Superior o Ingeniería Técnica Industrial
	TÉCNICO PRODUCCION	Formación Profesional Grado Superior o Ingeniería Técnica Industrial
	TÉCNICO APOYO	Pedagogía, Psicología, Magisterio, Educación Especial, Integración Social o experiencia de al menos 5 años en el trabajo con personas con discapacidad. Ingeniería o formación técnica complementada con cursos relacionados con la formación y la atención a PDIs
	TÉCNICO ATENCIÓN	Pedagogía, Psicología, Educación Especial, Terapia Ocupacional o experiencia de al menos 5 años en el trabajo con personas con discapacidad
	TÉCNICO CALIDAD	Formación Profesional Grado Superior o Ingeniería Técnica Industrial
	RESPONSABLE DE TURNO	Formación Profesional Grado Medio o Superior
	ESPECIALISTA	Formación Profesional Grado Medio o Superior
	AUXILIAR PRODUCCIÓN	Formación Profesional Grado Medio
	AUXILIAR ATENCIÓN	Integración Social, Magisterio, Trabajador Social o experiencia de al menos 5 años en el trabajo con personas con discapacidad
	AUXILIAR CALIDAD	Formación Profesional Grado Medio
	APOYO ADMINISTRATIVO PLANTA	Formación Profesional Grado Medio Administrativo

GRUPO	CATEGORÍA	FORMACIÓN BÁSICA REQUERIDA INICIALMENTE
GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCIÓN	
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	
	OPERARIO NIVEL 3	
	OPERARIO SMI	

Cláusula de garantía al empleo:

En atención a las circunstancias específicas del personal discapacitado la empresa se compromete a NO realizar despidos por incapacidad o ineptitud en los supuestos de deterioro o descenso de la capacidad productiva que impidan al trabajador la realización de las funciones ordinarias de su puesto de trabajo. En tales casos, la empresa recolocará al trabajador en un nuevo puesto de trabajo acorde con su capacidad modificando su grupo profesional y salario que será el que corresponda en el nuevo puesto acorde con su capacidad productiva.

Cuando la disminución de la capacidad productiva y la situación personal haga que el puesto de trabajo ya no sea un recurso adecuado para la integración de la persona, la empresa le reubicará en el centro ocupacional, causando baja a todos los efectos en la relación laboral que tenía hasta ese momento. La razón se encuentra en la imposibilidad real de realizar un trabajo, aun en la relación laboral de carácter especial, y como alternativa la empresa le ofrece la asistencia ocupacional que sea acorde a su estado tras la valoración de un equipo independiente del Gobierno de Navarra que ratifique que es un recurso adecuado a su estado.

De no aceptarse estas alternativas la empresa podrá extinguir el contrato.

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un seguimiento específico de esta cláusula de garantía del empleo, sin perjuicio de las atribuciones que corresponden legalmente al Comité de Empresa.

Artículo 10. Promoción profesional.

La promoción profesional, que tendrá siempre carácter voluntario, podrá efectuarse dentro de cada grupo profesional y/o entre grupos profesionales.

Las plazas vacantes existentes en la empresa, podrán a criterio de esta, proveerse o amortizarse.

En caso de provisión y con carácter general, la empresa publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo, la convocatoria de plazas vacantes, de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, categoría, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

La selección del candidato se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad así como a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa.

Con el fin de potenciar la promoción profesional del personal en plantilla, se establece que en aquellos procesos de cobertura de vacantes en los que concurren conjuntamente candidatos de fuera de la empresa y personal de plantilla, estos últimos, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia sobre los primeros.

Promoción dentro del grupo profesional V:

Sin perjuicio de la posible promoción fuera del grupo profesional, los trabajadores encuadrados en alguna de las categorías de Operario u Operario Cualificado, en función de su progresiva capa-

citación y adecuación profesional y atendiendo a criterios objetivos de aptitud y formación podrán promocionar entre dichos niveles.

La promoción a la categoría de Operario Cualificado desde la categoría de Operario, o la promoción entre los distintos niveles de la categoría de Operario Cualificado implican la aceptación del incremento de jornada anual que pudiera corresponder.

La empresa convocará los procesos de promoción y establecerá los criterios de formación y capacitación necesarios para la promoción publicando las ofertas de promoción en el tablón de anuncios.

La empresa informará al comité sobre la convocatoria de procesos de promoción requisitos, plazos y dará al comité la información que este requiera.

El comité vigilará la pulcritud del proceso.

Con el fin de facilitar las decisiones sobre promoción se procederá a definir las funciones y responsabilidades de las personas asignadas a cada categoría del Grupo V.

TÍTULO III

Ingreso y cese en el trabajo, periodo de prueba

Artículo 11. Ingreso del personal en la empresa.

El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador/a y la empresa. Por razón de su permanencia en la empresa el personal se clasifica en:

1.–Personal fijo: El contratado por tiempo indefinido.

2.–Personal temporal: El contratado por tiempo limitado al amparo de las modalidades de contrato temporal previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Si un trabajador accede a la condición de fijo sin que haya transcurrido más de un mes de la finalización del anterior contrato temporal, se le computará el tiempo trabajado en dicho contrato temporal a los efectos de periodo de prueba y antigüedad.

Artículo 12. Contratos.

Todos los contratos se formalizarán por escrito, y se concertarán al amparo de las modalidades establecidas por la legislación vigente en materia de contratos temporales y formativos, así como por lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificando por el Real Decreto 42/1999, de 12 de marzo, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

Los Operarios SMI, en caso de ser destinados a puestos de trabajo en enclaves o servicios exteriores, no podrán permanecer en ellos más de un año sin promocionar de categoría.

Artículo 13. E.T.T.

La empresa, con carácter general, se compromete a no hacer uso de las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 14. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no excederá del señalado en la siguiente escala:

Personal del grupo I: 3 meses.

Personal del grupo II: 2 meses.

Personal del grupo III: 2 meses.

Personal del grupo IV: 3 meses.

Personal del grupo V: 1 mes y hasta 6 meses como periodo de adaptación para el personal con relación laboral de carácter especial de CEE.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá resolver la relación laboral sin necesidad de alegar causa específica y sin derecho a indemnización.

Artículo 15. Cese voluntario.

Cualquier trabajador que quiera cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar por escrito con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en su liquidación final y finiquito por valor del importe correspondiente a los salarios de los días que haya dejado de preavisar.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada, al finalizar la relación laboral, a poner a disposición del trabajador la liquidación final y finiquito, incluida la indemnización por extinción de contrato, que pudiera corresponderle.

TÍTULO IV

Condiciones laborales

Artículo 16. Jornada laboral.

El tiempo de trabajo real y 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.

Asimismo en la jornada laboral los trabajadores con una jornada diaria superior o igual a 6 horas, que no sea personal de oficinas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos, que se disfrutará en dos descansos o en uno único a mitad de jornada, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo real y efectivo. No se realizará ningún otro descanso. Durante los descansos diarios se permanecerá en el Centro de Trabajo.

Estos descansos no se aplicarán al personal de oficinas que ya disfruta de una reducción de jornada a cuenta de ese descanso.

GRUPO	CATEGORÍA	JORNADA ANUAL	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR JORNADA
GRUPO 1		1.692	102
GRUPO 2			
GRUPO 3			
GRUPO 4			
GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCIÓN	1.692	102
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	1.692	102
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	1.622	98
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	1.622	98
	OPERARIO NIVEL 3	1.622	98
	OPERARIO SMI	1.622	98

Operarios y profesionales turnos lavandería 1.769 h/año de tiempo real y efectivo que se compensarán con el Plus de lavandería.

No se computará como tiempo real y efectivo la media hora de descanso destinada para comer en la jornada partida, excepto a los trabajadores asignados a los Grupos 1 y 4 que desarrollen su jornada laboral en horario central continuo, que tendrán derecho a comer en las instalaciones de

comedor que el centro tiene habilitadas como tal y dispondrán de 30 minutos computados en su jornada diaria para comer y/o realizar tareas de supervisión y/o atención de comedor.

Distribución irregular de la jornada: La dirección de la empresa, en desarrollo de sus facultades organizativas dispondrá de una bolsa de horas de hasta un 6% de la jornada anual para ser distribuidas de forma irregular a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, salvo que por razones de producción no haya sido posible conocer o concretar la necesidad en cuyo caso se procurará preavisar con la mayor antelación posible.

A final de año se evaluará el uso de la bolsa de horas flexibles y si la misma ha excedido los límites pactados o no. En caso de exceso respecto de la jornada ordinaria anual, el mismo tendrá a todos los efectos la consideración de horas extraordinarias. En caso de que no se hubiera realizado la totalidad de la jornada anual pactada, lo trabajadores no tendrán que recuperar ese defecto de horas en el ejercicio siguiente.

Cuando se recuperen las horas en sábados será preferentemente en el turno de mañana 7 horas que se computaran como 1,25 horas por hora.

No se recuperarán horas en domingos o festivos, salvo causa de fuerza mayor y previa autorización de la comisión paritaria.

En el caso de tener que desplazarse a otro centro de trabajo para recuperar horas se aplicará la cláusula de "Desplazamiento de centro de trabajo" recogida en el convenio.

Se proporcionará a la Comisión Paritaria un informe trimestral de la utilización y estado actualizado de la distribución irregular de la jornada pactada.

Artículo 17. Calendario laboral.

A finales de cada año, y atendiendo a los requerimientos de los clientes que se conozcan en ese momento, la empresa confeccionará el Calendario Laboral General para el año siguiente. En este documento se englobarán los distintos calendarios de centro, sección o dependencia, haciéndose constar los diversos regímenes de turnos, horarios, días laborables y no laborables, fijados por la empresa para cada uno de estos centros, secciones y dependencias.

Antes del 30 de noviembre de cada año, estos calendarios de centro, sección o dependencia, con sus respectivas especificaciones, serán dados a conocer entre los trabajadores afectados por cada uno de ellos, de forma que, durante el plazo de una semana, y siempre a través de los miembros del Comité Empresa, puedan formularse sugerencias al mismo.

De las variaciones admitidas se dará cuenta al Comité de Empresa, y una vez introducidas las modificaciones que procedan se dará publicidad a los calendarios mediante su exhibición en los tablones de anuncios existentes en los diferentes centros de trabajo en la empresa.

Las jornadas máximas anuales serán de 220 días; pudiendo ser superiores en casos concretos, según necesidades productivas y de organización, informando al comité de empresa de los motivos por lo que tuviesen que ser superiores y llegando a un acuerdo entre las partes.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará al menos de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, de los cuales al menos el 50 por 100 (15 días naturales equivalentes a 11 días laborales) serán de libre fijación por el trabajador/a, siempre que no se planteen problemas en la organización del empresa apreciadas por la Dirección y con la mediación del responsable de Gestión de Personas, correspondiendo la fijación del resto a la empresa.

Estas vacaciones anuales, que habrán de disfrutarse dentro del año natural en curso, no podrán compensarse en metálico, salvo en los supuestos de extinción de la relación laboral o excedencia.

El personal contratado dentro del año natural disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será el resultante de añadir a los conceptos fijos que tuviese establecidos cada trabajador, la media de los conceptos variables (nocturnidad, plus fin de semana, etc.) que en los 12 meses anteriores al 1 de agosto de cada año hubiera percibido el trabajador. Se realizará un solo pago anual en la nómina de agosto.

Los días de disfrute por exceso de jornada los podrá fijar la Empresa en función de las necesidades organizativas de la misma.

En todo caso las vacaciones caducarán a 31 de diciembre salvo en los supuestos en que legalmente proceda su recuperación o disfrute más allá del año natural.

Artículo 19. Desplazamiento de centro de trabajo.

Al inicio de su relación laboral los/as trabajadores/as serán adscritos a un centro de trabajo.

No obstante lo anterior, la empresa en el ámbito de su facultad organizativa podrá efectuar desplazamientos de sus trabajadores entre centros que no exijan cambio de residencia entre los centros de trabajo que tiene en Pamplona y su comarca, entendiéndose como tales los centros de Beriáin, Noáin, Arazuri, Ibaiondo, Orkoien, Burlada, enclaves laborales, brigadas móviles en ese mismo ámbito a y cualquier otro centro o modalidad que pudiera existir, sin más limitaciones que las legalmente establecidas y sin que ello implique movilidad geográfica alguna.

Para el resto de supuestos de desplazamiento de centro que no supongan cambio de residencia, y siempre que concurren razones técnicas, organizativas o productivas, se cuantifica, con independencia del medio de transporte utilizado, en media hora de ida y media hora de vuelta, el tiempo de desplazamiento exigible al trabajador desde su domicilio hasta su centro de trabajo, por lo que todo el tiempo que exceda de la citada media hora de ida y media hora de vuelta, correrá a cargo de la empresa, y se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo y retribuible.

Exclusivamente para el supuesto contemplado en este segundo párrafo, la empresa compensará económicamente el kilometraje que pudiera exceder del que correspondiera al trabajador desde su domicilio al centro de referencia, siempre que no hubiese disponible un vehículo de empresa o éste no tuviera las adaptaciones que el trabajador necesita.

Con carácter previo a adoptar la orden de desplazamiento, la Empresa podrá considerar las peticiones voluntarias que pudieran existir, teniendo en cuenta también la cercanía al lugar de residencia, siempre y cuando sea compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 20. Movilidad funcional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, los cambios funcionales dentro del grupo profesional podrán efectuarse sin otra limitación que la que, en su caso, pueda derivarse de la exigencia de una determinada titulación académica o profesional necesaria para el desempeño de una determinada prestación laboral.

Igualmente por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva podrán efectuarse cambios funcionales no permanentes que impliquen la realización de tareas no correspondientes al grupo profesional. Estas situaciones serán notificadas al Comité de Empresa y se mantendrán exclusivamente por el tiempo mínimo imprescindible.

Los cambios funcionales no contemplados en los párrafos anteriores, esto es, que naciendo con vocación de permanencia, impliquen la realización de tareas y cometidos no correspondientes al grupo profesional, requerirán el acuerdo con los trabajadores afectados, y en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41.1.f del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando se encomiende a un trabajador el desempeño de funciones y cometidos que constituyan el contenido esencial de un puesto de trabajo de superior categoría a la que él ostenta, tendrá derecho a percibir durante el tiempo real de su ejecución el salario correspondiente a dicha categoría.

Si esta situación se prolonga durante más de seis meses ininterrumpidos, se reconocerá al trabajador la nueva categoría, siempre que exista una vacante y así se determine por la empresa. Excepto en los casos de interinidad.

Cuando atendiendo a razones técnicas u organizativas, y siempre por el tiempo mínimo imprescindible, se encomiende a un trabajador el desempeño de funciones correspondientes a una categoría inferior a la suya, se le mantendrá la retribución correspondiente a su categoría profesional de origen.

Artículo 21. Seguridad y salud en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, y en especial, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

La empresa se compromete a aplicar rigurosamente los preceptos de esta Ley y su normativa de desarrollo, así como a tener en cuenta aspectos que favorezcan el mantener un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros, especialmente en el caso de personal discapacitado.

Adaptación de puestos de trabajado a los trabajadores con discapacidad: Se establece como principio general de actuación para la empresa, la adaptación de los puestos de trabajo a las condiciones específicas de las personas con discapacidad.

Protección de la maternidad: En el marco de la evaluación de riesgos se prestará especial atención a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, sobre protección de la maternidad y riesgo durante el embarazo. A este fin, toda trabajadora en situación biológica de embarazo podrá notificar dicha circunstancia al Comité de Salud y Seguridad, el cual le informará detalladamente y por escrito acerca de los derechos que le asisten, emanados de estos artículos.

La empresa se compromete a facilitar en la medida de sus posibilidades, los trámites necesarios para la obtención de la declaración de Riesgo de embarazo en los casos en que se solicite.

Artículo 22. Ropa de trabajo y prendas de protección.

Se proveerá a todos los trabajadores de dos equipos de trabajo, uno en invierno y otro en verano, así como del calzado de seguridad o cualquier otro equipamiento de protección que resulte necesario cuando así se determine en la evaluación de riesgos.

Todas estas prendas y equipos serán repuestos con la frecuencia que resulte aconsejable en atención a su deterioro por un uso razonable de las mismas. A este respecto se establece expresamente que la empresa podrá requerir la entrega de las prendas y equipos usados antes de entregar los nuevos.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

Con previo aviso y posterior justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir remuneración (salario base + antigüedad), en los siguientes casos:

	PERMISO	OBSERVACIONES	
MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO	17 días naturales	Una sola vez por la misma pareja.	
NACIMIENTO O ADOPCIÓN	5 días naturales (*) (*) Parto múltiple: 1 día más por cada hijo	1.-No se pueden fraccionar los días.	2.-Inmediatamente o durante el primer mes siguiente (*) al parto o resolución legal de adopción. (*) No dará lugar a más días laborales de licencia de los que corresponderían si se disfrutara este permiso inmediatamente.

		PERMISO	OBSERVACIONES
INGRESO EN HOSPITAL	Cónyuge e hijos	5 días naturales	1.–En cualquiera de los casos, si la estancia en el hospital del familiar ingresado es inferior a estos días a los que se tiene derecho, la licencia retribuida será sólo durante los días de ingreso. 2.–Inmediatamente o durante el período de tiempo que dure el ingreso (*) (*) <i>No dará lugar a más días laborales de licencia de los que corresponderían si se disfrutara este permiso inmediatamente.</i> 3.–En cualquiera de los casos, si el trabajador necesita desplazarse más de 250 km desde su domicilio, el plazo se amplía 2 días más.
	Padres	3 días naturales	
	Familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA AMBULATORIA SIN HOSPITALIZACIÓN (que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad)		2 días naturales	1.–Si el trabajador necesita desplazarse más de 250 km. desde su domicilio, el permiso será de 4 días naturales.
FALLECIMIENTO	Cónyuge o pareja de hecho, hijos y nietos	8 días naturales	–Exclusivamente, por fallecimiento de abuelos, nietos, padres políticos y hermanos políticos, si la localidad donde se celebra el sepelio está a más de 250 km del domicilio del trabajador, a los días de permiso correspondientes, se les sumará 1 día natural más.
	Padres y hermanos	5 días naturales	
	Abuelos y padres políticos	3 días naturales	
	Hermanos políticos, tíos carnales, primos o sobrinos carnales	1 día natural	
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL		1 día natural	1.–Habrá que acreditar debidamente la mudanza.
CONSULTA MÉDICA	Médico de cabecera o especialista	El tiempo necesario	
	Acompañar a cónyuge, hijos o padres	El tiempo indispensable	Hasta un máximo de 16 horas al año para la realización de pruebas diagnósticas cuyo protocolo médico requiera el acompañamiento de un familiar. Presentar documento que especifique el requerimiento.
	Acompañar a hijos menores de 12 años o dependientes legalmente a cargo	El tiempo indispensable	Hasta 16 horas al año para acudir al pediatra o médico de cabecera y sin límite para especialista de la Seguridad Social. En caso de hijos con discapacidad el tiempo necesario para acudir a médicos y especialistas relacionados con su discapacidad.
CUMPLIMIENTO DEBER PÚBLICO O PERSONAL		El tiempo indispensable	Deberá estar debidamente justificado.
EXAMENES Y DEMAS PRUEBAS DE APTITUD Y EVALUACIÓN		El tiempo indispensable	Cursos organizados, oficiales o reconocidos por el M.E.C y/o el Gobierno de Navarra para la obtención de un título académico o que concurren a oposición para ingresar en un puesto de trabajo.
EXAMENES PRENATALES Y TECNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO		El tiempo indispensable	Siempre que coincidan con la jornada laboral.
ASUNTOS PROPIOS		Operario nivel 3 y SMI 16 h. Resto trabajadores 24 h.	Preavisadas con al menos 2 días de antelación, que en ningún caso podrán coincidir con puentes o prolongar los días de vacaciones. Los operarios cualificado 1, 2 y 3, auxiliar de sección y profesionales tendrán 8 horas adicionales por la no aplicación de la subida salarial pactada en 2010. (Por eso son 24 en lugar de 16).

* Todas las licencias se tramitarán a través del Encargado o Responsable de Planta. * Las referencias que se hacen a el cónyuge son extensivas a las personas que convivan como pareja de hecho con el trabajador acreditándose por medio de certificación de inscripción en el Registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de su residencia.* Las referencias que se hacen respecto a padres en este artículo se hacen extensivas a tutores legales, e hijos a personas legalmente a cargo.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

	PERMISO	OBSERVACIONES
PERMISO NO RETRIBUIDO	Hasta 3 meses	Los trabajadores con antigüedad de al menos 1 año pueden solicitar permiso no retribuido solicitándolo por escrito, alegando la causa y presentando el justificante si lo hay. La empresa es quien decide si autoriza este permiso.

Artículo 25. Excedencias.

	PERMISO	OBSERVACIONES
1.–VOLUNTARIA POR ASUNTOS PROPIOS	Entre 4 meses y 5 años	1.–Los trabajadores con contrato indefinido y al menos 1 año de antigüedad podrán solicitarla. 2.–Conservará un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. 3.–Sólo podrá solicitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

	PERMISO	OBSERVACIONES
2.–VOLUNTARIA POR INSERCIÓN LABORAL	Hasta 5 años	1.–Los trabajadores que accedan a prestar servicios retribuidos en una empresa ordinaria a través de modalidades de empleo con apoyo (enclaves laborales, brigadas móviles y empleo con apoyo individual) podrán solicitarla. 2.–Con derecho a reserva de puesto sin computo a efectos de antigüedad.
3.–POR CUIDADO DE HIJOS	Hasta 3 años	1.–Para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento permanente pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. 2.–El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad. 3.–Durante el 1 año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
4.–POR CUIDADO DE FAMILIARES	Hasta 2 años	1.–Para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad. 2.–El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad. 3.–Durante el 1 año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 26. Reducciones de jornada, lactancia, maternidad y riesgo durante el embarazo.

Estas materias se regulan según lo dispuesto en el artículo 37, párrafo 1, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción tras la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

	PERMISO	OBSERVACIONES
1.–REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE UN MENOR	Entre 1/8 y la mitad de la jornada	1.–Para el cuidado de un menor de 12 años. 2.–Disminución proporcional del salario.

Artículo 27. Formación.

La empresa elaborará anualmente un plan de formación con oferta suficiente para los diferentes colectivos de trabajadores.

Los cursos específicos para personas con discapacidad intelectual se realizarán en horario de presencia, en los centros de trabajo y por el personal adecuado para impartirlos.

Cuando Tasubinsa por propia iniciativa considere conveniente la asistencia de alguno de sus trabajadores a cursos, seminarios, congresos, jornadas, etc. relacionados con la actividad profesional, abonará los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento en las localidades donde tenga lugar la celebración de las mencionadas actividades, así como los gastos de inscripción, considerándose el tiempo coincidente con su horario de trabajo, como tiempo efectivo de trabajo.

Tales gastos deberán ser justificados debidamente por los asistentes.

Cuando Tasubinsa, a instancias de los trabajadores, considere interesante la participación en cursos, seminarios, congresos, jornada, etc. relacionados con la actividad profesional, abonará el 50 por 100 en concepto de gastos siempre que los mismos estén debidamente justificados.

En el caso de que algún trabajador por propia iniciativa participe en cursos que beneficien su capacitación profesional, Tasubinsa se compromete a facilitar la asistencia a los mismos (cambios de turno, modificaciones de horarios, etc.) siempre que las circunstancias de trabajo lo permitan. Los gastos de asistencia a los mismos correrán por cuenta del trabajador.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 28. Estructura salarial.

La estructura salarial comprenderá el Salario Base de la categoría como retribución fija y, adicionalmente, los Complementos Salariales o Pluses que en cada caso procedan y que se definen en los artículos siguientes.

Salario Base:

El Salario Base de cada categoría y nivel salarial, remunera tanto la jornada efectiva como los periodos de descanso establecidos en el presente Convenio en los valores recogidos en el anexo 1.

El Salario Base se ajustará desde el 01/01/2017 como sigue:

El Salario Base para 2017 se ajustará a todas las categorías tomando como base el salario así establecido para 2016 e incrementándolo en el porcentaje correspondiente al IPC de Navarra de 2017 más 1%.

El Salario Base para 2018 se ajustará a todas las categorías tomando como base el salario así establecido para 2017 e incrementándolo en el porcentaje correspondiente al IPC de Navarra de 2017 más 0,75%

El Salario Base para 2019 se ajustará a todas las categorías tomando como base el salario que resulte para 2018 aplicando el párrafo anterior, e incrementándolo en el porcentaje correspondiente al IPC de Navarra de 2018 más 0,75%.

La subida salarial se aplicará sobre salario base y todos los complementos excepto antigüedad.

Las tablas oficiales de salario base de 2017, 2018, y 2019 para cualquier cálculo son las que se recogen en el anexo tablas salariales.

Compensación por la inaplicación del 1,5% pactada en 2010: Los trabajadores afectados por la no aplicación de este porcentaje (Grupo I, II, III, IV, Auxiliar de Sección, Operario Cualificado 3, Operario Cualificado 2 y Operario Cualificado 1) podrán disfrutar de 24 horas de disfrute de vacaciones en compensación. Estas horas podrán disfrutarse en jornadas completas o por horas pero nunca antes o a continuación inmediata de vacaciones. Deberán disfrutarse en el año natural y bajo ninguna circunstancia podrán pasarse a otro año.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todos los conceptos retributivos establecidos en este Convenio tienen el carácter de brutos. Asimismo se hace constar que todos los importes consignados en el Anexo de Tablas Salariales se corresponden con jornadas a tiempo completas.

Artículo 29. Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores que presten su servicio en la empresa percibirán un Complemento de Antigüedad que se devengará por trienios, con un tope máximo de 5 trienios.

El complemento de antigüedad para los tres años de vigencia del Convenio será el indicado en la tabla siguiente:

Anexo 2: Tabla de antigüedad:

	1 TRIENIO (euros)	2 TRIENIO (euros)	3 TRIENIO (euros)	4 TRIENIO (euros)	5 TRIENIO (euros)
GRUPO 1	51	91.8	132.6	204	255
GRUPO 2	51	91.8	132.6	204	255
GRUPO 3	51	91.8	132.6	204	255
GRUPO 4	51	91.8	132.6	204	255
GRUPO 5	35.7	66.3	96.9	127.5	158.1
Operario SMI nuevo ingreso (1/1/2013)	0	66.3	96.9	127.5	158.1

En ningún caso el mencionando “complemento personal antigüedad” podrá ser absorbido ni compensado por cualquier otra subida salarial.

Los trabajadores con categoría operario SMI, provenientes del anterior convenio mantendrán las condiciones de antigüedad que venían disfrutando (Tramos de Antigüedad recogidos en la Disposición adicional segunda del V Convenio) los operarios SMI que se incorporen a partir del 1/1/2013 se les aplicará lo previsto en la tabla.

Día del abuelo: Los trabajadores de Tasubinsa tendrán derecho a días adicionales de vacaciones, llamados día del abuelo en compensación por el cambio en el sistema del complemento de antigüedad firmado en 2005, según los siguientes criterios:

FECHA ANTIGÜEDAD	DÍAS DEL ABUELO
Hasta 31/12/1983	No corresponden
Del 01/01/1984 al 31/12/1986	1 día
Del 01/01/1987 al 31/12/1990	2 días
A partir del 01/01/1991	1 día al cumplir los 18 años y 2 días al cumplir los 21 años de antigüedad

(*) Se entiende que es aplicable los 18, 19 y 20 años.

Artículo 30. Complemento de nocturnidad.

Plus hora nocturna:

CATEGORÍA	2017	2018	2019
GESTOR ALMACÉN	2,95	2,99	3,05
CHÓFER	2,69	2,73	2,79
ALMACENERO	1,90	1,93	1,97
TÉCNICO PRODUCCIÓN	3,11	3,16	3,22
RESPONSABLE DE TURNO	2,91	2,95	3,01
ESPECIALISTA	2,28	2,31	2,36
AUXILIAR PRODUCCIÓN	1,90	1,93	1,97
AUXILIAR CALIDAD	2,28	2,31	2,36
AUXILIAR DE SECCIÓN	1,69	1,71	1,74
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	1,44	1,46	1,49
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	1,42	1,44	1,47
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	1,38	1,40	1,42
OPERARIO NIVEL 3	1,29	1,30	1,33
OPERARIO SMI	1,21	1,23	1,25

Los trabajadores/as que presten sus servicios entre las veintidós horas y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad por cada hora de trabajo que se realice en periodo nocturno por el importe recogido en la tabla anterior.

Los operarios SMI prestarán servicio nocturno siempre que el equipo de desarrollo personal y social lo considere conveniente y con carácter voluntario para la persona trabajadora.

El precio de la hora nocturna se actualizará con los ajustes salariales y el incremento de jornada anual. Por su propia naturaleza este complemento se devengará exclusivamente los días de prestación efectiva de trabajo en horario nocturno.

Artículo 31. Plus de cuarto turno y plus lavandería.

Los trabajadores y trabajadoras de lavandería tendrán una jornada anual de 1.769 horas que se compensara en forma de plus mensual (12 meses) y equivaldrá a las horas de diferencia entre su categoría. Este plus se actualizará anualmente en función del salario base.

Plus lavandería:

CATEGORÍA	PLUS LAVANDERÍA 2017	PLUS LAVANDERÍA 2018	PLUS LAVANDERÍA 2019
CHÓFER	92,17	93,42	99,32
RESPONSABLE DE TURNO	99,26	100,61	106,97
AUXILIAR DE SECCIÓN	58,59	59,38	63,13
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	50,14	50,81	54,03
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	89,79	91,00	96,75
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	87,05	88,23	93,81
OPERARIO NIVEL 3	79,90	80,98	86,10
OPERARIO SMI	75,10	76,11	80,92

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo de Viscofan en Cáseda en fin de semana percibirán un plus de 15 euros por sábado o domingo trabajado.

Artículo 32. Kilometraje.

Desde la firma del presente Convenio se establece para todos aquellos trabajadores que, a requerimiento de la empresa, utilicen medios de transporte propios a su cargo para realizar desplazamientos a cuenta de la misma, una compensación por este concepto de 0,28 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 33. Comedor y transporte de operarios y operarios cualificados.

Los trabajadores (tanto operarios como profesionales) podrán acceder a los servicios de comedor y transporte siempre y cuando existan en el centro y haya plazas vacantes.

La tasa del servicio será la que la empresa establezca en cada momento trasladando como máximo el coste del servicio garantizando que Tasubinsa no obtiene ningún beneficio por estos servicios.

El servicio de comedor será abonado por todos los trabajadores/as que hagan uso del mismo, salvo las excepciones que se determinen en la comisión paritaria. La cuantía es mensual.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as regulados por el presente Convenio Colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias por el importe en las tablas salariales más el Complemento de Antigüedad correspondiente al mes de pago de cada una de ellas, añadiéndose en su caso el Complemento Personal de Antigüedad.

La paga extraordinaria correspondiente al mes de julio, se abonará el día 15 de dicho mes o el día hábil inmediatamente anterior, si aquel coincidiera con festivo.

La paga extraordinaria de Navidad se abonará el día 22 de diciembre o el día hábil inmediatamente anterior, si aquel coincidiera con festivo.

El periodo de devengo de ambas gratificaciones será semestral, y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará, del 1 de enero al 30 de junio en el caso de la primera de ellas y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen la jornada anual establecida en el presente Convenio. Consecuentemente, no tendrán esta consideración las horas flexibles pactadas para su distribución irregular que forman parte de la jornada ordinaria anual.

Con carácter general las horas extras se compensarán con descanso y, en caso de tener que ser retribuidas y no compensadas, su precio será el valor de la hora ordinaria, considerándose como tal el resultado de dividir el salario base entre la jornada anual. Exclusivamente a estos efectos se considerará la jornada anual establecida para los trabajadores que no coman en el centro.

En el supuesto de realizarse horas extraordinarias en sábados, domingos o festivos, cada hora extraordinaria se compensará con una hora de descanso y una retribución del 75 por 100 del valor de la hora extraordinaria de acuerdo con la fórmula indicada en el párrafo anterior.

El trabajador podrá optar por cobrar o acumular las horas extra realizadas (1,75 horas por cada hora realizada) hasta 16 horas al año. El disfrute de estas horas deberá preavisarse con antelación y acordarse con el Encargado o superior.

TÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 36. Ayuda familiar.

Los trabajadores de Tasubinsa., que tengan a su cargo hijos con discapacidad psíquica reconocida percibirán la cantidad de 30 euros mensuales por hijo en concepto de ayuda familiar.

Este importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del Convenio.

En el caso de que ambos padres trabajen en la empresa sólo percibirá esta ayuda uno de ellos.

Artículo 37. Seguro de accidentes.

La empresa concertará a su cargo una póliza con las siguientes coberturas y capitales asegurados para todos los trabajadores de Tasubinsa.

Muerte por accidente de trabajo o derivada del mismo: 27.045 euros.

Invalidez permanente y absoluta derivada de accidente de trabajo: 35.000 euros.

Artículo 38. Incapacidad Temporal.

Se modifica el complemento de Incapacidad Temporal como se recoge a continuación:

COMPLEMENTO IT	DEL 1 AL 3	DEL 4 AL 21	> 21 DIAS
ACCIDENTE	100%	100%	100%
ENF. PROFESIONAL	100%	100%	100%
ENF. COMUN Y ACC. NO LABORAL 1.ª, 2.ª y 3.ª BAJA DEL AÑO	100%	100%	85%
ENF. COMUN Y ACC. NO LABORAL 4.ª BAJA Y SIGUIENTES	100%	75%	85%

Enfermedad común durante el embarazo: se complementará al 100% la baja a partir del sexto mes aunque haya habido otras anteriores en el año.

Accidente laboral, enfermedad profesional, baja por maternidad y riesgo en el embarazo: 100% desde el primer día hasta la finalización de la baja.

En el caso de que durante la baja haya hospitalización con o sin intervención quirúrgica de al menos 1 día, o tratamientos de quimioterapia o radioterapia la empresa complementará al 100% desde el primer día de la hospitalización o comienzo del tratamiento hasta el final de la baja.

En los casos de cirugía mayor ambulatoria con baja, ésta se complementará al 100% desde el primer día de la cirugía.

Esta nueva modificación se aplicará desde la firma del Convenio. No se tendrán en cuenta el número de bajas anteriores a la misma.

Artículo 39. Jubilaciones.

La empresa facilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que con arreglo a la legislación vigente puedan acceder a esta situación, comprometiéndose a formalizar contratos de relevo siempre que no exista sobrecoste para la empresa, en cuyo caso realizará un estudio que trasladará a la Comisión Paritaria para su valoración.

Al respecto, el Comité de Empresa y Tasubinsa tienen firmado (26/03/2013) y registrado (12/04/2013) un acuerdo colectivo que hace referencia a los trabajadores que cumplen los 61 años entre el 01/01/2013 y el 31/12/2018 que regula su acceso a la jubilación parcial a los efectos de la aplicación del régimen de jubilación anterior al RDL 5/2013.

Los periodos de prestación y la distribución de la nueva jornada a tiempo parcial en estos casos se negociarán entre las partes, siendo facultad de la empresa en caso de que no se alcanzara acuerdo.

La empresa se compromete a promover ante las autoridades laborales, en los ámbitos de debate y negociación a los que tenga acceso, la búsqueda de fórmulas de jubilación anticipada para el personal con minusvalía en los términos en que, en cada momento, habilite la legislación vigente.

El personal que en la actualidad viniera percibiendo complemento personal originado como consecuencia del cambio en el sistema de devengo de la antigüedad, acumularán desde la entrada en vigor del presente convenio, 4 horas de descanso adicional anual en el caso de trabajadores a jornada completa o la parte proporcional en caso de tener jornada reducida. Dicho descanso adicional se disfrutará en el momento en que se acceda a la situación de jubilación parcial o total.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario, faltas y sanciones

Artículo 40. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa, en virtud del incumplimiento de las normas que se consideran necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los centros de trabajo, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este título.

Para la evaluación de las faltas se tendrá en cuenta el nivel o grado de responsabilidad, tanto laboral como personal, de quien las cometa.

En el caso de personas con discapacidad intelectual se considerará su nivel de comprensión así como otras características personales que pudieran condicionar su conducta. En estos casos intervendrán conjuntamente, teniendo en cuenta su mayor o menor gravedad:

Faltas leves: El Encargado de Taller.

Faltas graves: El Responsable de Gestión de Personas, el Encargado de Taller.

Faltas muy graves: El Responsable de Gestión de Personas y/o Gerente.

Artículo 41. Graduación de faltas.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1.–Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2.–De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven grandes perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave. No se considerará falta de puntualidad los retrasos debidos al transporte contratado por la empresa.

3.–No cursar en tiempo oportuno (72 horas) la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

5.–Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.–No atender a visitas, familiares o usuarios, con la corrección y diligencia debidos.

7.–No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8.–Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de familiares, visitas o usuarios.

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

B) Serán faltas graves:

1.–Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el periodo de un mes.

2.–Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3.–No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.

4.–Entregarse a juegos, cualesquiera que sean estando de servicio.

5.–La simulación de enfermedad o accidente.

6.–La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.

7.–Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y material del taller. Acciones como golpear objetos, tirar cosas con intención de romper, dar patadas a máquinas, armarios, puertas u otros materiales de la empresa.

8.–Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

9.–La negligencia o descuido en el trabajo que afectan a la buena marcha del mismo.

10.–Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de visitas, familiares o usuarios y que trasciendan a estos.

11.–Emplear para uso propio materiales, herramientas y prendas de la empresa.

12.–La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.

13.–El consumo de sustancias tóxicas en el centro de trabajo o comportamiento que induzca a pensar que el trabajador este bajo los efectos de las drogas.

14.–Fumar fuera del espacio habilitado y el horario establecido para ello.

15.–La reincidencia en faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

16.–La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

C) Serán faltas muy graves:

1.–Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses, o veinte durante el año.

2.–Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa y en relación, al trabajo con ésta.

3.–Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.–El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5.–La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.

6.–Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa y de los usuarios.

7.–Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada.

8.–Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como, a los compañeros y subordinados. Insultar, golpear o empujar a compañeros o subordinados.

9.–La blasfemia habitual, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidas veces la atención.

10.–La falta de aseo, siempre que sobre eso se hubiera llamado repetidas veces la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

11.–La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.

12.–Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo dentro de seis meses de la primera.

14.–La reincidencia en el consumo de sustancias tóxicas en el centro de trabajo o comportamiento que induzca a pensar que el trabajador este bajo los efectos de las drogas.

15.–La reincidencia en fumar fuera del espacio habilitado y el horario establecido para ello.

16.–La distribución de drogas ilegales en el centro de trabajo.

17.–Utilizar a compañeros/as como vehículo de sustancias no permitidas en el centro.

18.–Cualquier tipo de conducta que se resuelva, por la Comisión contra el acoso, como acoso laboral sexual o por razones de sexo será considerada como muy grave.

19.–Cualquier tipo de conducta de acoso moral según los criterios establecidos en el protocolo de Tasubinsa para la prevención de conductas desajustadas, conflictos o situaciones de acoso moral en el ámbito laboral.

En el Convenio se asumen y suscriben en todos sus términos los protocolos existentes en la empresa para prevenir tales conductas y que se dan por reproducidos a todos los efectos.

En el caso en el que un compañero rompa a otro algún objeto de tipo personal como son gafas, audífonos, reloj... el causante del daño será el responsable de abonar la reparación del mismo independientemente de que haya intención o no de romperlo. La empresa no se hace en ningún caso responsable si bien se ofrece para mediar entre las partes.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves: La imposición de sanciones será competencia del Encargado de Taller.

–Amonestación verbal o amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves: La imposición de sanciones será competencia del Responsable de Gestión de Personas con asesoramiento, en su caso, del encargado y de los Equipos de desarrollo personal y social.

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

C) Por faltas muy graves: La imposición de sanciones será competencia del Responsable de Gestión de Personas con asesoramiento, en su caso, del encargado y de los Equipos de desarrollo personal y social y/o Gerente.

–Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.

–Despido.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

La empresa tiene la facultad de imponer sanciones.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se notificará por escrito al trabajador, En esa comunicación se hará constar la fecha y los hechos que la motivan, así como la calificación de la falta y sanción impuesta.

Asimismo, la empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

Artículo 44. Prescripción de las faltas.

Atendiendo a su grado, las faltas leves prescribirán a los diez días; las 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.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 45. Horas sindicales.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa podrá disponer, para el desempeño de sus funciones representativas, del crédito horario que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, resulte aplicable en cada momento.

Para la utilización de este crédito será preciso preavisar, con la mayor antelación posible al encargado de Taller o responsable del servicio, como norma general con 24 horas de antelación, acerca del momento en que se va a hacer uso de este crédito horario y durante cuánto tiempo.

Cuando las labores sindicales se realicen fuera del horario de trabajo, y previa justificación de las mismas, se compensarán estas horas por tiempo equivalente de descanso retribuido a disfrutar en la jornada inmediatamente posterior.

Artículo 46. Medios para el funcionamiento del Comité.

Con el fin de facilitar la actividad representativa del Comité de Empresa se garantizará a la instalación de Tablones de Anuncios sindicales y de buzones para la recogida de propuestas y sugerencias en todos los centros de trabajo.

Asimismo la empresa pondrá a disposición del Comité una sala debidamente amueblada, con armario, archivador dotado de llave, ordenador, así como el material informático, de papelería y escritorio que resulte necesario.

Los gastos de kilometraje y dietas que generen los delegados en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa y estén debidamente justificados (asistencia a reuniones de la Mesa, Plenos y Comisiones, así como visitas a los centros de trabajo) correrán a cuenta de la empresa, devengándose su pago mensualmente previa justificación mediante los recibos y partes correspondientes.

Artículo 47. Derecho de reunión.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 y 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, se garantiza el derecho de reunión de los trabajadores.

Las asambleas serán comunicadas a la Dirección del Centro con una antelación mínima de 48 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que asistirán a la reunión.

Artículo 48. Información al Comité.

La empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, informará al Comité de Empresa acerca de la evolución económica y productiva del Centro, así como de las contrataciones y demás materias previstas legalmente.

Artículo 49. Acumulación de horas sindicales.

Con el fin de facilitar el trabajo que precisen los miembros de la Comisión Paritaria, se establece que los miembros del Comité pertenecientes a la Comisión Paritaria podrán acumular parte de las horas sindicales de otros miembros del Comité pertenecientes a su misma organización sindical, hasta un máximo de 100 horas al mes.

Esta acumulación y los términos concretos deberán comunicarse con carácter previo a la Dirección de la empresa.

ANEXO 1

Tablas salario base mensual 2017

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (2,8%)
GRUPO 1	PSICÓLOGO	2.286,33
	TRABAJADOR SOCIAL	1.875,03
	TÉCNICO ACTIVIDAD OCUPACIONAL	1.875,03
GRUPO 2	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.814,54
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.572,60
	ADMNISTRATIVO	1.391,15
	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	1.104,19

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (2,8%)
GRUPO 3	GESTOR ALMACÉN	1.717,77
	CHÓFER	1.572,60
	ALMACENERO	1.104,19
GRUPO 4	RESPONSABLE DE PLANTA	2.116,97
	COORDINADOR CENTRO	1.959,71
	TÉCNICO PRODUCCIÓN	1.814,54
	TÉCNICO APOYO	1.814,54
	TÉCNICO ATENCIÓN	1.814,54
	TÉCNICO CALIDAD	1.814,54
	RESPONSABLE DE TURNO	1.693,57
	ESPECIALISTA	1.330,66
	AUXILIAR PRODUCCIÓN	1.104,19
	AUXILIAR ATENCIÓN	1.104,19
	AUXILIAR CALIDAD	1.330,66
	APOYO ADMINISTRATIVO PLANTA	1.104,19
	GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCIÓN
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3		855,50
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2		805,34
OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1		780,78
OPERARIO NIVEL 3		717,90
OPERARIO SMI		673,55

ANEXO 2

Tablas salario base mensual 2018

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (1,35)
GRUPO 1	PSICÓLOGO	2.317,25
	TRABAJADOR SOCIAL	1.900,38
	TÉCNICO ACTIVIDAD OCUPACIONAL	1.900,38
GRUPO 2	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.839,08
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.593,87
	ADMNISTRATIVO	1.409,96
	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	1.119,12
GRUPO 3	GESTOR ALMACÉN	1.740,99
	CHÓFER	1.593,87
	ALMACENERO	1.119,12
GRUPO 4	RESPONSABLE DE PLANTA	2.145,60
	COORDINADOR CENTRO	1.986,21
	TÉCNICO PRODUCCIÓN	1.839,08
	TÉCNICO APOYO	1.839,08
	TÉCNICO ATENCIÓN	1.839,08

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (1,35)
	TÉCNICO CALIDAD	1.839,08
	RESPONSABLE DE TURNO	1.716,47
	ESPECIALISTA	1.348,66
	AUXILIAR PRODUCCIÓN	1.119,12
	AUXILIAR ATENCIÓN	1.119,12
	AUXILIAR CALIDAD	1.348,66
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO PLANTA	1.593,87
	ADMINISTRATIVO PLANTA	1.409,96
	APOYO ADMINISTRATIVO PLANTA	1.119,12
GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCIÓN	1.013,10
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	867,07
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	816,22
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	791,33
	OPERARIO NIVEL 3	727,61
	OPERARIO SMI	682,65

ANEXO 3

Tablas salario base mensual 2019

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (2,05)
GRUPO 1	PSICÓLOGO	2.364,70
	TRABAJADOR SOCIAL	1.939,30
	TÉCNICO ACTIVIDAD OCUPACIONAL	1.939,30
GRUPO 2	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.876,74
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.626,51
	ADMNISTRATIVO	1.438,83
	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	1.142,03
GRUPO 3	GESTOR ALMACÉN	1.776,65
	CHÓFER	1.626,51
	ALMACENERO	1.142,03
GRUPO 4	RESPONSABLE DE PLANTA	2.189,53
	COORDINADOR CENTRO	2.026,88
	TÉCNICO PRODUCCIÓN	1.876,74
	TÉCNICO APOYO	1.876,74
	TÉCNICO ATENCIÓN	1.876,74
	TÉCNICO CALIDAD	1.876,74
	RESPONSABLE DE TURNO	1.751,62
	ESPECIALISTA	1.376,27
	AUXILIAR PRODUCCIÓN	1.142,03
	AUXILIAR ATENCIÓN	1.142,03
	AUXILIAR CALIDAD	1.376,27

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MES (2,05)
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO PLANTA	1.626,51
	ADMINISTRATIVO PLANTA	1.438,83
	APOYO ADMINISTRATIVO PLANTA	1.142,03
GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCIÓN	1.033,85
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	884,82
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	832,94
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	807,54
	OPERARIO NIVEL 3	742,51
	OPERARIO SMI	696,63

Firman este acuerdo:

EN REPRESENTACION DEL GRUPO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Cristina Oroz Leranoz - UGT	Miguel Angel Martinez Aranaz - UGT
Ana Belén Villarroya Anguiano - LAB	Teresa Berástegui Amatriain - LAB
Jose Luis Jimenez Urbano - ELA	Javier Grocin Fernandez - ELA
EN REPRESENTACIÓN DEL GRUPO DE ESPECIALISTAS	
Manuel Sanchez Gonzalez - UGT	Thamara Marsol Borges - UGT
Ana Gonzalez Munilla - UGT	Ana M. ^a Regueiro Beorlegui - UGT
Alberto Garralda Ilincheta - LAB	Judith Baigorri Berrio - LAB
Tomás Erro Gurbindo - LAB	Alejandro Ruiz Hernandez - LAB
Nerea Urbano Lecuona - LAB	Vanessa Cecibel Flores Delgado - LAB
Ana Polonio Ruiz - ELA	Alessander Fernandez Gonzalez - ELA
Angel M. ^a Gracia Gonzalez - CCOO	Vitorio Latasa Goyeneche - CCOO
Elisabet Laguardia Jimenez - CCOO	
POR PARTE DE LA EMPRESA	
Javier Lagunas Lafuente - Director-Gerente	Ignacio Hermoso de Mendoza Urrizola - Director Financiero
Josune Valdivieso Lopez - Directora Personas	