

Convenio Colectivo de la empresa Ilunion Navarra, S.L. de Beriáin

Boletín Oficial de Navarra número 62, de 28 de marzo de 2023

CONVENIO COLECTIVO DE ILUNION NAVARRA S.L.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

Está comprendido en el ámbito funcional de este Convenio, los centros de trabajo de la empresa Ilunion Navarra. S.L., cuya actividad es el planchado de ropa y lavandería industrial, así como las ampliaciones de la actividad que con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio deban incluirse en el mismo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de Ilunion Navarra S.L. que presten sus servicios en cualquiera de sus centros, 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 la parte patronal, por la empresa Ilunion Navarra S.L. y por la parte social, el comité de empresa y los representantes legales de la plantilla 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 las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia desde el 01 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2022. 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 5. Cláusula de inaplicación.

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

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 6. 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 empresas 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 7. 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 8. 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.

Cada sindicato firmante tendrá asegurada como mínimo una persona participante en la Comisión Paritaria. La representatividad de cada sindicato en esta comisión se calculará proporcionalmente, en base a la representatividad de cada uno de los sindicatos firmantes en las elecciones sindicales de todos los centros.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo máximo de quince días a partir de la solicitud de reunión. En la primera reunión se procederá al nombramiento de presidente/a y secretario/a.

La comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la empresa o de la representación de las personas trabajadoras o comité de empresa, y será de su competencia regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas. Asimismo, la comisión paritaria tendrá la capacidad de adaptación de las cláusulas del presente convenio frente a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados.

Podrán modificarse durante la vigencia del presente convenio los artículos que se consideren en cuanto a su aplicabilidad o su adaptabilidad a la realidad cambiante. En tales casos, se procederá a convocar a la comisión negociadora del convenio.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este convenio, se recurrirá en primer lugar a la comisión paritaria para que ella resuelva sobre el asunto en litigio. Por tanto, queda pactada la obligatoriedad de la interpretación por parte de la comisión paritaria previa al acceso jurisdiccional.

Los acuerdos de la comisión lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras. La comisión paritaria deberá resolver las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al Tribunal Laboral de Navarra, para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos extrajudiciales previstos en él, en sus fases de mediación y conciliación. Los procedimientos de arbitraje previstos en la legislación vigente tendrán siempre carácter voluntario para las partes, excluyendo en todo caso el arbitraje obligatorio.

Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal 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.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 9. 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 10. Clasificación profesional.

Definición de las categorías profesionales:

a) **Director/a:** es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad del proceso industrial, teniendo al personal Adjunto/a a Dirección y a los encargados/as generales bajo su directa dependencia. Además, es la persona que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

b) **Adjunto/a Dirección:** es el personal que realiza funciones de gestión, siempre bajo la supervisión del Director/a del centro.

c) **Técnico/a Administrativo/a:** es el personal que desempeña con iniciativa y responsabilidad gestiones de los servicios administrativos de la empresa, siempre con la supervisión directa de dirección. Si por el volumen de personas trabajadoras en el Departamento de Administración se requiriese una figura de coordinación, ésta será la persona responsable y encargada de realizar dicha coordinación.

d) **Administrativo/a:** es el personal que a las órdenes de un superior desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos burocráticos que requieran adecuados conocimientos teóricos y prácticos realizándolos con la debida perfección.

e) **Auxiliar Administrativo:** es el personal que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos supervisados por sus superiores.

f) **Técnico/a de Desarrollo Social:** es el personal encargado de ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que el personal laboral con discapacidad se pueda encontrar durante el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo. Para ello, se encargan de realizar la adaptación de las personas al puesto de trabajo. También será la persona responsable de la gestión administrativa elaborando, entre otras, las memorias anuales que exige la Ley que regula los Centros Especiales de Empleo.

g) **Jefe/a de Sección:** es el personal que con mando directo sobre el Responsable de Turno y los encargados/as tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de la producción y la sección a su cargo. La fiscalización

de los gastos, la clasificación y distribución del trabajo y la determinación de los procedimientos a utilizar. Le corresponderá esta categoría al Jefe/a de Producción, Mantenimiento y Transporte.

h) Responsable de Turno: es el personal que coordina y supervisa la gestión de turnos que realizan los encargados/as. Depende del Jefe/a de Producción.

i) Encargado/a de Turno: es el que dirige los trabajos de un turno, con la responsabilidad consecuente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del turno a su cargo.

j) Encargado/a de Sección: es la persona responsable, bajo las órdenes del encargado de turno o del Jefe/a de producción, de la organización y la realización práctica de un trabajo encomendado a un grupo o sección del centro, así como el aprendizaje técnico de la misma sección.

k) Responsable de Uniformidad: es el personal que se encarga de supervisar, gestionar, organizar y controlar las diferentes fases de la cadena del proceso productivo garantizando una calidad óptima del producto expedido al cliente optimizando los recursos existentes, definiendo planes y procedimientos de acción con una estrategia y objetivo definido.

l) Técnico/a de Uniformidad: es el personal encargado de gestionar de clientes uniformidad, realizar atención a Clientes, realizar gestión administrativa realizando pedidos de ropa y utillaje de uniformidad, etc. y realiza el control y seguimiento del proceso (clasificación-expedición-logística), siempre bajo la supervisión del Responsable de Uniformidad.

m) Gestor/a de Recursos: es la persona encargada de realizar la gestión de ropa hotelera y hospitalaria. Bajo la supervisión del jefe de producción deberá gestionar y supervisar los procesos de gestión de ropa y su almacenamiento, verificando, controlando, organizando los mismos y proponiendo a sus superiores mantener los niveles de inventarios necesarios para garantizar un servicio eficiente al cliente final y optimización de los recursos.

n) Gestor/a de Servicio a Cliente: es la persona encargada de conseguir la fidelización de clientes, participa en la organización previa a la entrada de un cliente, detecta oportunidades de venta en los clientes actuales, gestiona de la relación de clientes a través del portal de clientes (seguimiento y resolución de incidencias, consultas, informes, etc.).

ñ) Conductor/a 1.^a: es quien provisto del permiso de conducción de clase C o superior, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento de vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.

o) Conductor/a 2.^a: es la persona que realiza trabajos de conductor que no requieran el permiso de conducción de clase C, y ayuda al conductor 1.^a en los repartos al cliente.

p) Oficial 1.^a de Mantenimiento: es la persona con competencia en el conjunto de actividades profesionales de mantenimiento que requieren el dominio de las diversas técnicas del mantenimiento preventivo y correctivo, instalación, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, exigiéndose la comprensión de los funcionamientos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso productivo y de sus repercusiones económicas. Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo y la de coordinación y supervisión de las funciones y tareas del equipo dependiente, así como del trabajo técnico y especializado realizado.

q) Oficial 2.^a de Mantenimiento: es la persona que, dependiendo del Oficial 1.^a de mantenimiento y pudiendo tener a su cargo personal de mantenimiento, se responsabiliza de áreas específicas del mantenimiento de la maquinaria o de las instalaciones de especial complejidad.

r) Oficial 3.^a de Mantenimiento: apoyo al departamento realizando tareas básicas de mantenimiento, bajo la supervisión del Jefe de Mantenimiento.

s) Operario/a de Planta: es la persona que, dependiendo del responsable de turno o encargado/a, lleva a cabo operaciones elementales que requieren cierta práctica o aptitud.

t) Operario/a de costura: es el personal que tiene como función proceder al cosido, bien a mano, bien a máquina, de la ropa que lo precise, para su correcta entrega a los clientes.

u) Limpiador/a: Es el personal que realiza el mantenimiento y limpieza de la maquinaria, así como la limpieza de oficinas y zonas comunes del centro de trabajo, realizando la limpieza de cristales, lleva a cabo la limpieza del mobiliario ubicado en el interior de los espacios a intervenir, realiza la limpieza de suelos, paredes y techos, y realiza la limpieza y tratamiento de superficies utilizando maquinaria, si fuese necesario.

Cláusula de garantía al empleo:

En atención a las circunstancias específicas del personal con discapacidad, la Empresa se compromete a no realizar despidos en los supuestos de deterioro o descenso de la capacidad productiva, diagnosticados por facultativos médicos. En tales casos, la empresa recolocará al trabajador/a en un nuevo puesto de trabajo acorde con su capacidad, siempre que exista vacante, y realizará las adaptaciones del puesto que fuesen necesarias cuando lo determine el Servicio de Prevención.

Artículo 11. 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, la Empresa llevará a cabo el siguiente procedimiento de reclutamiento y selección de candidaturas para la cobertura de puestos de estructura y mano de obra indirecta en ILUNION Navarra, siendo estas las siguientes fases:

FASE I: PROMOCIÓN INTERNA y FASE II: BOLSAS DE EMPLEO ONCE E INSERTA.

El mismo día se realiza la Fase I y Fase II (los plazos son de 3 días de publicación); transcurridos 3 días hábiles, si no hay vacante interna, comenzamos con la Fase III.

Se publica la oferta internamente, notificando a través de pantallas o tablón informativo la posición vacante. Al mismo tiempo, se publica en nuestro portal del empleado, Success Factors y se notifica a INSERTA.

FASE III: RECLUTAMIENTO EXTERNO.

Si transcurridos tres días desde la publicación, no aplican a la misma personas aptas para cubrir dicha posición se inicia la Fase III, con la publicación de la oferta en portales de empleo público. Esta fase tendrá una duración estimada de 15 días.

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.

TÍTULO III

Ingreso y cese en el trabajo, periodo de prueba

Artículo 12. 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 una persona trabajadora 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 13. 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 las personas con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

Contrato por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

Se atenderá a lo regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos fijos-discontinuos:

–Supuestos habilitantes.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Del mismo modo, este contrato podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

–Forma del contrato fijo-discontinuo.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos figurarán con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

–Llamamiento.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

De este modo, la empresa realizará el llamamiento con una antelación mínima de 7 días laborales a la fecha de inicio de prestación de servicios, mediante los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo.

El llamamiento contendrá las indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y de las demás condiciones de su incorporación, tales como duración previsible de la actividad, jornada, y distribución horaria.

La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando el trabajador le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, y con los preceptos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

Desde la fecha en la que la persona trabajadora reciba la notificación deberá contestar en un plazo de 5 días laborales, si acepta el llamamiento o rehúsa.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, incluidos los medios de mensajería instantánea, que se han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.

Del mismo modo, la desatención del llamamiento o su rehúse expreso por parte de la persona trabajadora tendrá la consideración, en todo caso, de una dimisión. Sin perjuicio de esta consideración, y sus consiguientes efectos, la empresa podrá calificar la desatención como un incumplimiento contractual muy grave, de conformidad con las faltas y sanciones previstas en el presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, se considerará como desatención justificada del llamamiento las situaciones protectoras del embarazo, maternidad, paternidad o las establecidas para las víctimas de violencia de género, en los términos expuestos en el artículo 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para calificar un despido como nulo.

Por su parte, las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

–Cómputo de la antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En todo caso, computarán exclusivamente por el tiempo de prestación de servicios efectivo –sin computar, por tanto, los periodos de inactividad– las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo.

Información a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que se establezcan en el presente convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo de empresa.

Por otro lado, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

–Ejercicio de derechos de conciliación y otros supuestos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el presente convenio colectivo.

Artículo 14. E.T.T.

La empresa, con carácter general, se compromete a no hacer uso de las Empresas de Trabajo Temporal. No obstante, en el supuesto sobrevenido de falta de personal por el cual surja alguna necesidad, se celebrará reunión urgente con la Comité de Empresa con el fin de poder valorar la situación.

Artículo 15. Periodo de prueba.

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

–Período de prueba 6 meses. Personal categorías:

- Dirección.
- Adjunto/a a Dirección.

–Período de prueba 3 meses. Personal categorías:

- Técnico/a de Desarrollo Social.
- Jefe/a de Sección.
- Responsable de Turno.
- Encargado/a de Turno.
- Encargado/a de Sección.
- Responsable de Uniformidad.
- Gestor de Recursos.
- Gestor de Servicio a Cliente.

–Período de prueba 2 meses. Personal categorías:

- Técnico/a Administrativo/a.
- Administrativo/a.

- Ayudante Administrativo/a.
- Técnico/a de Uniformidad.
- Conductor 1.^a
- Conductor 2.^a
- Oficial 1.^a Mantenimiento.
- Oficial 2.^a Mantenimiento.
- Oficial 3.^a Mantenimiento.
- Operario/a.
- Operario/a de Costura.
- Limpiador/a.

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 16. Cese voluntario.

Cualquier persona trabajadora 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 17. Jornada laboral.

La jornada máxima anual en 2022 será de 1769 y 220 jornadas.

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 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.

Artículo 18. Jornada irregular.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el seis por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley 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.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto se realizarán antes del 31 de diciembre del año en curso, no pudiendo exceder de ninguna manera la jornada máxima anual de cada trabajador o trabajadora.

Artículo 19. 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.

Centro de trabajo Beriain: la jornada laboral estará distribuida de lunes y domingo, siendo el domingo, por lo tanto, día laborable.

Centro de trabajo Noain: la jornada laboral estará distribuida de lunes a sábado. El domingo, no es día laborable. Cuando por necesidades de la producción excepcionales y/o causa de fuerza mayor la Empresa realice la apertura del centro un domingo, prestarán servicio ese día las personas trabajadoras que voluntariamente decidan adscribirse a ese turno de trabajo. En el supuesto de prestar servicio un domingo, la empresa deberá abonar 12,00 euros por hora trabajada (incluye precio/hora).

Artículo 20. 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 de la 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.

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.

Además, las personas trabajadoras podrán disfrutar de 24 horas de disfrute de vacaciones adicionales. 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.

Artículo 21. 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/as 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/a el desempeño de funciones y cometidos que constituyan el contenido esencial de un puesto de trabajo de superior categoría a la que 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 a la persona trabajadora 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/a 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 22. Desplazamiento de centro de trabajo.

Las personas contratadas en uno de los dos centros de trabajo de Ilunion Navarra (Noain o Beriain) serán adscritas al mismo centro y la Empresa, podrá mandar en momentos puntuales a trabajar al otro centro, a las personas trabajadoras que así lo asuman voluntariamente. En el supuesto de una situación excepcional y sobrevenida, en la cual la empresa necesite que personal de un centro trabaje en el otro, el Comité y la Empresa se reunirán con urgencia para acordar las medidas necesarias.

Artículo 23. 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/as que presten sus servicios en los centros, especialmente en el caso de las personas con discapacidad.

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 24. Ropa de trabajo y prendas de protección.

Se proveerá a toda la plantilla 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 25. 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.	
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 (*). (*) No dará lugar a más días laborales de licencia de los que corresponderían si se disfrutara este permiso inmediatamente.	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 consanguineidad o afinidad	2 días naturales			
Intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización (que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado de consanguineidad 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 y padres políticos, si la localidad donde se celebra el sepelio está a más de 250 km del domicilio de la persona trabajadora, 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	* EXCLUSIVAMENTE, por fallecimiento de hermanos políticos, si la localidad donde se celebra el sepelio está a más de 250 km del domicilio de la persona trabajadora, a los días de permiso correspondientes, se les sumará 2 días naturales más.		
	Tíos carnales, primos o sobrinos carnales	1 día natural			
	Hermanos políticos	2 días naturales			
Traslado de domicilio habitual		1 día natural	1.–Habrà que acreditar debidamente la mudanza		

		PERMISO	OBSERVACIONES
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 necesario	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.
Exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación			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.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto			Siempre que coincidan con la jornada laboral.
Asuntos propios		16 h	Preavisadas con al menos 2 días de antelación.

–Todas las licencias se tramitarán a través del Encargado/a o Responsable de Planta.

–Las referencias que se hacen al cónyuge son extensivas a las personas que convivan como pareja de hecho con el trabajador/a 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/as a personas legalmente a cargo.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

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 27. Excedencias.

	PERMISO	OBSERVACIONES
1.–Voluntaria por asuntos propios	Entre 4 meses y 5 años	–Los trabajadores con contrato al menos 1 AÑO DE ANTIGÜEDAD podrán solicitarla. –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.
2.–Voluntaria por inserción laboral	Hasta 5 años	–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. –Con DERECHO A RESERVA DE PUESTO sin computo a efectos de antigüedad.

	PERMISO	OBSERVACIONES
3.–Por cuidado de hijos	Hasta 3 años	–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 en su caso de la resolución judicial o administrativa. –El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad. –Durante el 1 año tendrá DERECHO A RESERVA DE PUESTO. Trascurrido 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	–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. –El período de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad. –Durante el 1 año tendrá DERECHO A RESERVA DE PUESTO. Trascurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 28. Reducciones de jornada, lactancia, nacimiento de hijo/a y riesgo durante el embarazo.

Estas materias se regulan según lo dispuesto en el artículo 37, apartado 4 y apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 29. Formación.

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

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 Ilunion Navarra, por propia iniciativa, considere conveniente la asistencia de alguno de sus trabajadores/as 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/las asistentes.

En el caso de que algún trabajador/a por propia iniciativa participe en cursos que beneficien su capacitación profesional, Ilunion Navarra 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 de la persona trabajadora.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 30. Estructura salarial.

El Salario Base para el año 2022 se ajustará a todas las categorías tomando como base el salario del año 2021, e incrementándolo en el porcentaje correspondiente al IPC de Navarra de 2021: 6,6%.

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

Las tablas oficiales de salario base del año 2022, para cualquier cálculo, son las que se recogen en el anexo tablas salariales.

El incremento salarial se abonará a la plantilla de manera retroactiva desde el 1 de enero de 2022. Los atrasos se abonarán en la nómina del mes de julio de 2022.

Artículo 31. Complemento de Antigüedad.

Las personas trabajadoras 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 del Convenio será el indicado en la tabla siguiente:

Anexo: Tabla de antigüedad:

	1 TRIENIO (euros)	2 TRIENIO (euros)	3 TRIENIO (euros)	4 TRIENIO (euros)	5 TRIENIO (euros)
Categorías: Operario/a, Operario/a Costura, Limpiador/a y Oficial 3. ^a Mantenimiento	38,06	70,68	103,30	135,92	168,53
Resto de Categorías	54,37	97,86	141,35	217,46	271,83

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

Las personas trabajadoras que se encuentran adscritas al centro de trabajo de Berian en el momento de la publicación del presente Convenio Colectivo, comenzarán a devengar antigüedad desde la fecha septiembre 2018, realizándose el abono del importe correspondiente a este concepto desde el 01 de enero 2022 (en los casos que corresponda).

Las personas trabajadoras que se incorporen en el centro de trabajo de Berian a partir de la fecha de firma del presente Convenio, comenzarán a devengar la antigüedad establecida en este artículo.

Premio antigüedad:

Las personas trabajadoras de Ilunion Navarra tendrán derecho a días adicionales de vacaciones, llamados premio antigüedad, según los siguientes criterios:

FECHA ANTIGÜEDAD	PREMIO ANTIGÜEDAD
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 32. Complemento de nocturnidad.

COMPLEMENTO NOCTURNIDAD	
CATEGORÍA	AÑO 2022
JEFE/A SECCIÓN	3,73
RESPONSABLE DE TURNO	3,23
ENCARGADO/A DE TURNO	2,54
ENCARGADO/A SECCIÓN	1,88
RESPONSABLE UNIFORMIDAD	3,23
TÉCNICO/A UNIFORMIDAD	1,88
GESTOR/A DE RECURSOS	3,23
GESTOR/A SERVICIO A CLIENTE	3,23
CONDUCTOR/A 1. ^a	2,98
CONDUCTOR/A 2. ^a	1,88
OFICIAL 1. ^a MANTENIMIENTO	2,98
OFICIAL 2. ^a MANTENIMIENTO	1,88
OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO	1,60
OPERARIO/A	1,60
OPERARIO/A COSTURA	1,60
LIMPIADOR/A	1,60

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.

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 33. Plus lavandería.

Las personas trabajadoras percibirán un Plus Lavandería, en doce mensualidades.

Este plus se actualizará anualmente en función del salario base.

CATEGORÍA	PLUS LAVANDERÍA 2022
JEFE/A SECCIÓN	114,03 euros
RESPONSABLE DE TURNO	114,03 euros
ENCARGADO/A DE TURNO	74,34 euros
ENCARGADO/A SECCIÓN	74,34 euros
RESPONSABLE UNIFORMIDAD	89,60 euros
TÉCNICO/A UNIFORMIDAD	74,34 euros
GESTOR/A DE RECURSOS	69,17 euros
GESTOR/A SERVICIO A CLIENTE	69,17 euros
CONDUCTOR/A 1. ^a	105,88 euros

CATEGORÍA	PLUS LAVANDERÍA 2022
CONDUCTOR/A 2. ^a	105,88 euros
OFICIAL 1. ^a MANTENIMIENTO	74,34 euros
OFICIAL 2. ^a MANTENIMIENTO	69,17 euros
OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO	57,60 euros
OPERARIO/A	57,60 euros
OPERARIO/A COSTURA	57,60 euros
LIMPIADOR/A	57,60 euros

Artículo 34. Trabajo en festivos.

Las personas trabajadoras que presten servicios en días festivos tendrán derecho a una compensación en descanso del 100% de las horas efectivamente trabajadas, y la empresa deberá abonar 12,00 euros por hora trabajada (incluye precio/hora).

Artículo 35. Kilometraje.

Desde la firma del presente Convenio se establece para todos aquellos trabajadores/as 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 0,32 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 36. 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 37. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 punto a, del real decreto 1368/1985 de aplicación a todos los centros especiales de empleo y el personal con discapacidad. “Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios”.

Para el personal sin discapacidad: 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/a o superior.

TÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 38. Ayuda familiar.

La empresa Ilunion Navarra, S.L. dispone de un catálogo de Ayudas Sociales, el cual se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras, siendo de aplicación para toda la plantilla en ambos centros de trabajo: Beriain y Noain.

Artículo 39. Seguro de accidentes.

La empresa concertará a su cargo una póliza con las siguientes coberturas y capitales asegurados para toda la plantilla de Ilunion Navarra S.L. 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 40. Incapacidad Temporal.

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 41. Jubilaciones.

La empresa facilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras 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.

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 discapacidad en los términos en que, en cada momento, habilite la legislación vigente.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario, faltas y sanciones

Artículo 42. 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.

Artículo 43. 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 Ilunion Navarra 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/a 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 44. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

–Amonestación verbal o amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

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

–Despido.

Artículo 45. 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 46. 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 47. 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 responsable del servicio, como norma general con mínimo 24 horas de antelación acerca del momento en que se va a hacer uso de este crédito horario y durante cuánto tiempo, y aportando la solicitud correspondiente para su registro.

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 48. 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 49. 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 la plantilla.

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 50. 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 51. 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 año 2022 (se aplicarán desde el 1 de enero de 2022)

CATEGORÍA	SALARIO BASE AÑO 2022
DIRECCIÓN	2.849,18 euros
ADJUNTO/A A DIRECCIÓN	2.374,32 euros
TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	1.756,39 euros
ADMINISTRATIVO/A	1.553,74 euros
AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A	1.233,23 euros
TÉCNICO/A DESARROLLO SOCIAL	1.553,74 euros
JEFE/A SECCIÓN	1.978,60 euros
RESPONSABLE DE TURNO	1.891,50 euros
ENCARGADO/A DE TURNO	1.306,85 euros
ENCARGADO/A SECCIÓN	1.223,09 euros
RESPONSABLE UNIFORMIDAD	1.486,17 euros
TÉCNICO/A UNIFORMIDAD	1.272,19 euros
GESTOR/A DE RECURSOS	1.553,74 euros
GESTOR/A SERVICIO A CLIENTE	1.553,74 euros
CONDUCTOR/A 1. ^a	1.756,39 euros
CONDUCTOR/A 2. ^a	1.127,53 euros
OFICIAL 1. ^a MANTENIMIENTO	1.459,14 euros
OFICIAL 2. ^a MANTENIMIENTO	1.311,28 euros
OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO	1.168,91 euros
OPERARIO/A	960,56 euros

CATEGORÍA	SALARIO BASE AÑO 2022
OPERARIO/A COSTURA	960,56 euros
LIMPIADOR/A	960,56 euros

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que, en conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio y se mantendrán estrictamente ad personam.

Se respetará el precio Plus Festivo, que se ha estado abonando hasta la firma del presente Convenio, a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Noain, como condición más beneficiosa.