

Convenio Colectivo de la empresa Albéniz Etiquetaje Industrial, S.L.U. para el centro de trabajo del Polígono Industrial Landaben de Pamplona

Boletín Oficial de Navarra número 133, de 8 de junio de 2021

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ALBÉNIZ ETIQUETAJE INDUSTRIAL, S.L.U. (NIF B-31425150)

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo acordado para el Centro del Polígono Industrial Landaben de Pamplona (Navarra) de la sociedad Albéniz Etiquetaje Industrial, S.L.U.:

–Establece las condiciones por las que se regirán las relaciones laborales en dicho Centro de Trabajo, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales.

–Es firmado por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y el Director General de la empresa, en representación de la misma. Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores legítimamente válidos y autorizados para su firma.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación al Centro de Trabajo de Albéniz Etiquetaje Industrial, S.L.U., ubicado en el Polígono Industrial Landaben, calle E, s/n, de Pamplona (Navarra).

No obstante, si la empresa trasladase su actividad a otra ubicación, este Convenio Colectivo seguiría siendo igualmente de aplicación, sin perjuicio de que pudieran aplicarse los correspondientes complementos salariales que establece la Legislación laboral, caso de que la distancia de la nueva ubicación respecto a la actual excediera de la mínima establecida que da lugar a dichos complementos.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan actualmente o presten en el futuro sus servicios en el Centro de Trabajo citado y estén vinculados a Albéniz Etiquetaje Industrial, S.L.U. por contrato de trabajo.

Queda excluido únicamente el personal con contrato laboral de alta dirección.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá un período de vigencia de 2 años, desde el 1 enero de 2021 hasta el 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 concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio por ultra actividad durante tres años más a su finalización temporal.

Artículo 5.º Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter personal o colectivo, excedan de este acuerdo, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador/a.

Artículo 6.º Niveles Profesionales.

Serán aplicables al presente Convenio los niveles profesionales que se indican a continuación.

- Gerente.
- Jefe de Ventas.
- Coordinador Técnico.
- Responsable Dpto. Diseño.
- Programador.
- Comercial.
- Contabilidad, Compras y Facturación.
- Comercial Interno.
- Técnico SAT-IT.
- Coordinador de Calidad.
- Técnico Dpto. Diseño.
- Auxiliar Administrativo.

Las dudas y controversias que surjan en relación a lo anterior serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Artículo 7.º Jornada anual.

La jornada anual será de 1.740 horas de trabajo efectivo.

Artículo 8.º Calendario laboral.

Dentro de los dos primeros meses de cada año, las partes elaborarán y suscribirán de común acuerdo el calendario laboral.

Artículo 9.º Vacaciones.

- a) El período anual de vacaciones será de veinticuatro días laborables (de lunes a viernes).
- b) El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador o trabajadora, pudiéndose también convenir en la división del período total en un máximo de dos partes. A falta de acuerdo se estará a los criterios siguientes:

–La dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

–Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

–Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

–Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponde y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

–El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

–En el caso de que las vacaciones coincidan en parte o en su totalidad con la baja por maternidad, éstas se disfrutarán, a opción de la trabajadora, en el período inmediato anterior a la baja médica por maternidad o a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, e incluso durante los 18 meses siguientes a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otras fechas.

–En el caso de que las vacaciones coincidan en parte o en su totalidad con la baja por paternidad, éstas se disfrutarán, a opción del trabajador, en el período inmediato anterior a la licencia por paternidad o a continuación de su incorporación al trabajo tras la misma, hasta el total de días que correspondieran, e incluso durante los 18 meses siguientes a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otras fechas.

Artículo 10. Retribuciones.

10.1. Niveles salariales.

Se establecen los siguientes niveles y Salarios Base:

NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE AÑO 2021
1	36.132 euros
2	28.906 euros
3	25.809 euros
4	23.744 euros
5	20.647 euros
6	18.582 euros
7	14.453 euros
8	12.388 euros

Para el año 2022, los salarios base referidos se incrementarán de acuerdo al IPC de Navarra del año anterior.

Si el IPC resultase negativo, no se disminuirán los salarios.

10.2. Correspondencia entre niveles profesionales y niveles salariales.

Se establece la siguiente tabla de correspondencia entre los niveles profesionales y los niveles salariales:

NIVEL PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
Gerente	1
Jefe de Ventas	2
Coordinador técnico	2
Responsable Dpto. Diseño	3
Programador	4
Comercial	4
Contabilidad, Compras y Facturación	5
Comercial Interno	6
Técnico SAT-IT	6
Coordinador de Calidad	6
Técnico Dpto. Diseño	7
Auxiliar Administrativo	8

10.3. Retribución e incremento salarial.

a) Trabajadores que estén en plantilla antes de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio:

Aquellos emolumentos que cada trabajador perciba por encima del salario base y de la antigüedad correspondiente, conformarán su complemento personal, concepto retributivo no absorbible ni compensable y mejorable con los incrementos que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Se aplicarán sobre los salarios totales (suma de salario base, complemento personal, antigüedad, etc...) del año anterior los siguientes incrementos:

Año 2022:

IPC de Navarra del año anterior.

b) Trabajadores que se incorporen con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Recibirán como retribución el salario base correspondiente a su nivel salarial, según se indica en el apartado 10.1 de este articulado.

El nivel salarial será el que corresponda a su nivel profesional, según se indica en el apartado 10.2 de este articulado.

Por cada año de vigencia del presente convenio, estos trabajadores verán incrementado su salario en los mismos porcentajes que los trabajadores que estén en plantilla antes de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio (ver apartado 10.3.a). Si el IPC resultase negativo, no se disminuirán los salarios.

Los trabajadores contratados mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, cobrarán el 100% del salario correspondiente a su categoría profesional desde el primer día.

10.4. Número de pagas.

El salario anual se abonará en 12 pagas iguales.

10.5. 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.

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 durante tres años más.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa exclusivamente en lo referido al régimen salarial establecido en el presente convenio. El resto de materias establecidas en el artículo 82.3 del ET no podrá ser objeto de inaplicación.

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.

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.

Artículo 11. Complementos por incapacidad temporal.

Los trabajadores y las trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal por cualquier causa, enfermedad común o profesional, accidente no laboral o de trabajo, percibirán el 100% de su salario al completar la empresa las prestaciones que, por tales conceptos, abone la Seguridad Social desde el día siguiente al día de la baja hasta los 18 meses.

Será requisito necesario, para tener derecho al citado complemento, la presentación en tiempo y forma, de los partes de Alta, Baja y Confirmación de la misma, de acuerdo con la Legislación vigente.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para los trabajadores y las trabajadoras, y dichas horas sólo podrán ser realizadas en casos extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, podrán compensarse tanto en tiempo como en remuneración. En esta materia, deberán respetarse las condiciones acordadas con cada trabajador anteriormente a la firma del presente convenio.

Para la modificación en lo referente a la compensación y abono de las horas extras, será necesario acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores.

Artículo 13. Guardias, pernoctaciones y kilometraje.

En lo referente a la compensación y abono por la realización de guardias, pernoctaciones y kilometraje, se respetarán los acuerdos que, en estas materias, se venían manteniendo hasta la fecha con los trabajadores afectados.

Para la modificación con respecto a la compensación y abono de guardias, pernoctaciones y kilometraje, será necesario acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. Anticipos y finiquitos.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90% del importe del salario. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

En cuanto al finiquito devengado como consecuencia de la rescisión del contrato laboral por la razón que fuera, la empresa entregará al trabajador o trabajadora copia del mismo con 24 horas hábiles de antelación a la firma.

Artículo 15. Antigüedad.

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa, consistirán en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para la categoría referida en las tablas salariales del presente convenio, un trienio siguiente del diez por ciento, un siguiente trienio del cinco por ciento, y dos últimos quinquenios del cinco por ciento cada uno del indicado salario.

Artículo 16. Jubilación anticipada y parcial.

Se estará a lo que establezca la Legislación vigente en cuanto a las condiciones que el trabajador deberá cumplir para poder acceder a la jubilación anticipada.

Si la sustitución por jubilación anticipada, en los términos del párrafo anterior, ocasionara perjuicio en el funcionamiento de la empresa, ésta deberá presentar solicitud de desvinculación de dicha jubilación ante la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, la cual resolverá sobre la cuestión planteada.

Si la Comisión Paritaria no resolviese en el plazo de dos meses, se entenderá que no es procedente la desvinculación solicitada. Los trabajadores o las trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos en la normativa vigente para alcanzar la jubilación parcial tendrán derecho a solicitarla y situarse en tal situación, no pudiendo negar la empresa esa posibilidad. Cuando el contrato de trabajo de relevo, suscrito con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente, se hubiera concertado por el tiempo que falte al trabajador jubilado o trabajadora jubilada parcialmente para la jubilación total, al término del mismo o del año en el que se produzca la jubilación total, el o la relevista no adquirirá automáticamente la condición de trabajador fijo o trabajadora fija de la empresa.

En los casos mencionados en el párrafo anterior, de contrato de trabajo a tiempo parcial, de común acuerdo, la dirección de la empresa y trabajadores y trabajadoras, podrán pactar que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deban realizarse se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado.

Artículo 17. Seguro de accidentes.

La empresa contratará una póliza de seguro colectivo de accidentes para sus trabajadores y trabajadoras que cubran los riesgos de Muerte e Incapacidad Permanente derivadas de accidentes de trabajo, con los siguientes capitales:

- Muerte, un capital asegurado de 32.184 euros por trabajador/a.
- Gran Invalidez, un capital asegurado de 38.621 euros por trabajador/a.
- Incapacidad Permanente Absoluta, un capital asegurado de 32.184 euros por trabajador/a.
- Incapacidad Permanente Total, sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 16.092 euros por trabajador/a, y si el contrato fuera extinguido, dicha cuantía se aumentaría a 21.456 euros.

Las pólizas surtirán efectos-consecuencias de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores y trabajadoras en activo y a partir de los 30 días siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

Los capitales pactados en el presente Convenio se actualizarán en el siguiente Convenio colectivo con el total de los IPC de Navarra producidos durante los años de vigencia del Convenio.

La empresa entregará anualmente a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras una copia de la póliza suscrita.

Artículo 18. Licencias.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro municipal de Parejas Estables del domicilio del trabajador o trabajadora, de conformidad con lo establecido en la Ley Foral de Parejas Estables y normativa vigente en cada municipio.

Será incompatible el disfrute de la licencia por inscripción registral de la pareja estable con la de matrimonio, de modo que el uso de la misma por un motivo anulará el disfrute por el otro.

b) Dos días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización como mínimo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos, se considerará desplazamiento cuando se trate de un

trayecto de más de 100 Km., sin adicionar ida y vuelta, y en este caso al menos uno de los días será laboral; en el caso de que el desplazamiento sea superior a 400 Km., en los términos ya indicados, serán dos los días laborales. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

Asimismo, también dos días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria mientras dure la hospitalización, presentando el correspondiente justificante. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo durante un máximo de cuatro horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta licencia se podrá disfrutar, mientras dure el hecho causante, en jornadas completas.

c) En el supuesto de intervención quirúrgica que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días -apartado b)- de padre, madre, cónyuge o hijos, los plazos generales establecidos en los apartados anteriores (de tres y dos días, respectivamente) podrán extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes conviviera con el trabajador o trabajadora, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.

d) Por el tiempo indispensable para asistir a Consulta de Médico especialista del Servicio Público de Salud del propio trabajador y para acompañar a hijo/a menor de 16 años; hijo/a mayor de edad, con discapacidad neurológica o sensorial que haya sido citado/a, previa acreditación de dichos extremos.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Un día por boda hasta el 2.º grado de parentesco en línea recta por consanguinidad, afinidad o adopción (abuelos, padres, hijos y nietos) y hermanos.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Un día por cirugía ambulatoria de cónyuge, abuelos, padres, hijos y nietos.

Con la excepción de lo señalado en la letra c), las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral. No obstante lo anterior, en el caso de familiares de primer grado de consanguinidad, afinidad o adopción, los permisos retribuidos serán días laborales.

Las ausencias retribuidas recogidas en el presente artículo se extenderán y aplicarán a las parejas de hecho. Esta extensión y aplicación estará condicionada a la necesaria comunicación del trabajador o trabajadora por escrito a la empresa o cualquier otra fórmula que acredite la convivencia e identificación de la pareja. Todo ello a salvo de que en su día exista un registro oficial de parejas de hecho, en cuyo caso, a efectos de acreditar la convivencia y la identificación de la pareja, se estará a lo previsto en aquél.

La referencia al cónyuge se entenderá no sólo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja estable en las condiciones legales previstas en la Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables, justificando mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de pareja de hecho.

En el permiso por lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada en el referido artículo o alargar el permiso por maternidad en catorce días laborables más.

Artículo 19. Excedencias.

19.1. Excedencias voluntarias.

19.1.1. Excedencia voluntaria común.

Los trabajadores y las trabajadoras con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud.

El trabajador/a excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otra persona trabajadora ajena a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

Si la nueva contratación no correspondiera al nivel profesional propio, sino a uno inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a él asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su nivel profesional.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formulase o su formulación se efectuase fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador o trabajadora excedente al reingreso.

19.1.2. Excedencias por cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

b) En el caso de maternidad, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de cuatro años, para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente apartado, los trabajadores o las trabajadoras excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

c) En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho quedando algún hijo menor de 14 años, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a excedencia especial no retribuida. Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contados a partir de la licencia correspondiente por fallecimiento y deberá ser solicitada a la dirección de la empresa por el beneficiario mediante escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

En los casos anteriormente mencionados, se computará el periodo de excedencia como trabajado a efectos de antigüedad. Asimismo, se tendrá pleno derecho a asistir a cursos de formación.

19.2. Excedencia forzosa.

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación, en las organizaciones sindicales más representativas.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

19.3. Excedencia por violencia de género.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. Durante este período tendrá derecho a la asistencia de formación profesional.

Artículo 20. Agotamiento del plazo máximo de I.T.

Para las personas trabajadoras enfermas o accidentadas, con derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de Seguridad Social, al transcurrir el plazo y las condiciones al efecto establecidas por las disposiciones vigentes en esta materia, se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 21. Reducción de jornada.

En los casos de reducción de jornada por razones de guarda legal por tener a su cuidado directo algún menor de 12 años, a que se refiere el artículo 37.6 del vigente Estatuto de los Trabajadores, tanto la reducción de jornada por cuidado de familiares como por cuidado de hijas o hijos, la persona trabajadora tendrá derecho a fijar el horario de dicha reducción y en el caso de trabajar a turnos, el derecho a fijar el horario en un único turno.

En el caso de despido, incluido el despido objetivo y colectivo declarado procedente, el salario en su caso a tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, será el salario a jornada completa.

Artículo 22. Descanso maternal/paternal.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el período de suspensión, al que tiene derecho tanto el padre como la madre, podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto ya que son para la recuperación de la madre.

Artículo 23. Ceses.

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Gerente, técnicos, administrativos, personal de informática y comercial: un mes.

- Resto de personal: 15 días.
- Personal no cualificado y en formación laboral: 7 días.

El incumplimiento, por parte del trabajador o trabajadora, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado, con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 24. Prevención de riesgos laborales.

La empresa está obligada a adoptar cuantas medidas fuesen necesarias, en orden a la más perfecta organización y plena eficacia, en la prevención de los peligros que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la empresa, cumpliendo para ello, cuantas disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de desarrollo, y demás normativa en vigor en la materia, le sean de aplicación, considerando el contenido de las referidas normas legales como derecho mínimo de los trabajadores y las trabajadoras.

Por ello, se deberá haber realizado la evaluación de riesgos, la correspondiente planificación de la actividad preventiva derivada de la anterior, así como cuantas otras actuaciones se integren dentro de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

A estos efectos, se programarán los cursos de formación que sean necesarios a los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio, la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, coinciden en que la protección de la plantilla en materia de Salud y Seguridad constituye un objeto básico y prioritario. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en el centro de trabajo y que las mismas tengan como fin único la eliminación del riesgo, en su origen mediante la evaluación correspondiente, la reducción o el control del mismo.

Para ello, la dirección de la empresa se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos de las personas trabajadoras que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la empresa, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y para reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir actividades peligrosas por otras que entrañen poco o ningún peligro.
- Planificar la actividad preventiva.
- Planificar las posibles situaciones de emergencia.
- Formar e informar a los trabajadores y trabajadoras sobre los siguientes extremos: Los riesgos para la seguridad y la salud de la plantilla en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

- Las medidas y acciones de protección y prevención aplicables a los riesgos referenciados.
- Decidir las medidas a adoptar en casos de emergencia.
- Informar a cada trabajador y trabajadora directamente de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- Investigar los accidentes.
- Vigilar la salud de las personas trabajadoras. La empresa realizará anualmente el reconocimiento médico a sus trabajadores y trabajadoras, y se llevarán a cabo por los servicios dispuestos a tal fin.
- Se deben definir en el ámbito de la empresa los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad y lactancia y acordar con los representantes de los trabajadores la lista de puestos exentos de riesgo.
- Cuando la ropa de trabajo sea exigible legalmente, se proveerá a la mujer trabajadora embarazada la adecuada a su estado, sin que en ningún caso pueda la misma ocasionar molestias, estrecheces, etc.

Artículo 25. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención y los Delegados de Personal de este Convenio Colectivo son los órganos competentes para la vigilancia, control y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los ámbitos funcionales y geográficos donde tengan sus respectivas competencias de representación y en los que se establezca en los reglamentos de funcionamiento que sean de aplicación.

La dirección de la empresa tendrá que adoptar las medidas y prácticas preventivas que, en materia de riesgos laborales, y con el objeto de salvaguardar la salud de los trabajadores y las trabajadoras, se propongan desde alguna de las partes representadas en los órganos de representación antes señalados.

Estos órganos de representación tienen las competencias y facultades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y demás normas concordantes otorgan a los Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud, Comités de Empresa o cualquier otra forma de representación que al amparo del artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se pueda constituir entre las partes firmantes del presente Convenio colectivo.

Cuando la empresa pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la IT por Contingencias Profesionales con alguna Mutua, o bien pretenda la concertación de prestación de servicios por alguna entidad autorizada ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente la empresa deberá informar al órgano de representación social que corresponda en su ámbito.

El tiempo invertido en procesos de rehabilitación cuando ésta sea proporcionada por la mutua a consecuencia de una contingencia profesional se considerará tiempo de trabajo efectivo y asimismo se abonarán los gastos de desplazamiento ocasionados.

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral.

La empresa y la representación de los trabajadores, convencidas de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar

una política general en torno a la salud laboral, se comprometen a que la atención a la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sean prioritarias sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte de accidente de trabajo será facilitada a la persona trabajadora lesionada y otra al Delegado de Prevención el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Personal.

Toda formación en materia preventiva se impartirá en horario de trabajo.

La Empresa se compromete a establecer el equipo de protección individual más adecuado a cada persona, adaptándolo a las condiciones personales que ésta pueda tener.

En la elección de los equipos de protección individual participará el Delegado de prevención o el Comité de Seguridad y Salud según corresponda.

Trabajadores especialmente sensibles.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador podrá ser destinado, si existiera la posibilidad, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud.

Riesgos psicosociales.

Se reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas.

Artículo 27. Derechos sindicales.

Es de aplicación la normativa general sobre la materia y se reconocen los derechos siguientes:

a) Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa podrán reunirse y celebrar asambleas dentro de la misma, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos laborales, previa autorización de la empresa. Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras podrán utilizar 10 horas anuales para asambleas dentro de las horas de trabajo, con un máximo de una hora por día y con un preaviso de 24 horas de antelación a la celebración de la asamblea.

b) No se considerará la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador o trabajadora, si es motivada por causas de tipo ideológico, social o sindical, siempre que el trabajador o trabajadora posteriormente sea absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o sea sobreseído el asunto, sin derecho a percepción económica, si bien, a todos los efectos, no se computará dicho tiempo como de trabajo.

c) El crédito horario sindical de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, podrá acumularse por períodos trimestrales.

Artículo 28. Medidas contra el paro.

La dirección de la empresa deberá cubrir las vacantes producidas por las personas trabajadoras cuyos contratos hayan sido suspendidos temporalmente por un plazo no superior a dos años y que

tengan reserva automática del puesto de trabajo, por otros trabajadores o trabajadoras de idéntica cualificación profesional a la persona trabajadora suplida y que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar dicho puesto de trabajo.

Artículo 29. Empresas de trabajo temporal.

Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que presten servicios en las instalaciones de Albéniz Etiquetaje Industrial, S.L.U. dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este Convenio. El porcentaje de trabajadores contratados por ETT no superará en ningún caso el 5% de la plantilla en cada momento.

Artículo 30. Formación profesional.

La empresa abonará la totalidad del coste de asistencia a los cursos de formación a los que asista el trabajador o trabajadora, previa conformidad de los mismos y previa acreditación de su coste y de su asistencia.

La empresa estará obligada a otorgar la conformidad a la realización de los mismos cuando el contenido de éstos esté relacionado con la actividad de la empresa.

El tiempo empleado en los cursos de formación será a cargo de la empresa.

Artículo 31. Acción positiva para la contratación de la mujer.

Acceso al puesto de trabajo.

Cuando se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.

Promoción interna.

Dentro de la empresa, los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser discriminados/as por cuestiones de sexo, ideología, religión, raza, orientación sexual, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa. Para ello, se fomentará la formación en el centro de trabajo para favorecer la promoción interna en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una política de promoción interna que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 32. Acoso sexual.

Se considerará como falta muy grave el acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores o las trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. En este sentido, queda expresamente prohibida toda aquella conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización o dirección de la empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sepa que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Artículo 33. Contratación.

Contratos de trabajo en prácticas.

Las retribuciones de los contratos de trabajo en prácticas serán las mismas que las indicadas en el apartado 10.3-b) para toda incorporación con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Una vez concluida la duración máxima prevista para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, seis meses en un período de dieciocho, si persistieran las causas que los motivaron, estos contratos se convertirán en indefinidos.

Artículo 34. Movilidad funcional y ascensos.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de nivel superior durante más de cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a los que se refiere el apartado anterior, consolidará el nivel superior. En este caso, la retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de nivel superior, será la correspondiente a la media de los trabajadores de dicho nivel.

Artículo 35. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, constituida por dos personas, una designada por la dirección de la empresa representando a la misma y otra designada por los delegados de personal, representando a los trabajadores, al objeto de:

Se encomienda a esta comisión la interpretación, el seguimiento y la vigilancia de lo convenido, el desarrollo de aquellos aspectos que queden abiertos y pendientes de una negociación específica posterior, el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de los mismos, así como completar su contenido, cuando así sea necesario, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos que la Comisión adopte sobre materias objeto de este Convenio y en su interpretación y desarrollo, se incorporarán al mismo.

La Comisión Paritaria se reunirá á instancias de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, salvo que circunstancias de urgencia requieran que la reunión se celebre en un plazo tal que salvaguarde los derechos de cualquiera de las partes. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría más uno de los miembros de la Comisión. Cuando la Comisión Paritaria no logre acuerdo, en el plazo de una semana, en relación con el conflicto planteado, las partes podrán someterse voluntariamente a la mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra.

Artículo 36. Resolución extrajudicial de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse a procedimientos extrajudiciales de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje para resolver cuantas discrepancias puedan surgir en las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, asumiendo la intervención de un órgano interprofesional independiente que ambas partes acepten y asuman para la resolución de tales divergencias. Al efecto se designa al Tribunal Laboral de Navarra, con sede en Pamplona, calle Nueva 30/32 bajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Legalidad

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, Estatuto de los Trabajadores, Legislación laboral vigente y demás leyes de aplicación.

En Pamplona (Navarra) el 1 de enero de 2021

Por la Empresa Director General, Fdo. Fco. Javier Téllez Moreno.

Por los Trabajadores Delegado de Personal, Fdo. Josu Iñaki Lorente Roda.