

16. El grave quebrantamiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 59. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral. De toda sanción –salvo amonestación verbal– se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 60. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según su gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a treinta días.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

Artículo 61. Prescripción.

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

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquélla.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la aplicación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad

Disposición adicional segunda.

Las cantidades recibidas en concepto de primas de producción para el personal de operaciones tendrán el mismo régimen que hasta el día de hoy.

Disposición adicional tercera. Subrogación.

En el supuesto de subrogación presentes, pasadas o futuras de trabajadores desde otras empresas del Grupo a empresas del Grupo JC Decaux en las que no exista convenio aplicable, o éste sea inferior, les continuará siendo de aplicación este Convenio Colectivo, así como aquellos que le sucedan.

Disposición adicional cuarta.

Para la revisión salarial no se aplicará en ningún caso, en IPCs inferiores al 1 %, la reducción salarial para el Tramo tercero y cuarto, manteniendo como mínimo la retribución bruta anual del año anterior.

Disposición extintiva primera.

El Convenio Colectivo para las empresas JC DEcaux España, S. L. U., queda extinguido, al ser subsumidos en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO

Encuadramiento de categorías según niveles, asimilación a las nuevas categorías profesionales y tabla salarial

Tabla salarial año 2007

	2007	Sueldo base bruto año
Titulado Superior . . . . .	1.040,66	15.609,89
Titulado Grado Medio . . . . .	1.040,66	15.609,89
Adjunto Técnico . . . . .	982,63	14.739,50
Supervisor . . . . .	982,63	14.739,50
Analista Programador . . . . .	1.040,66	15.609,89
Técnico Sist. Informáticos . . . . .	1.040,66	15.609,89
Responsable de Aplicaciones . . . . .	982,63	14.741,04
Responsable Negociado . . . . .	991,51	14.872,60
Oficial 1.ª/ Coordinador . . . . .	843,99	12.659,83
Oficial 2.ª . . . . .	824,33	12.364,98
Auxiliar Administrativo . . . . .	757,96	11.369,35
Secretario/a . . . . .	757,96	11.369,35
Telefonista/Recepcionista . . . . .	757,96	11.369,35
Jefe de Ventas . . . . .	991,51	14.872,60
Adjuntos . . . . .	991,51	14.872,60
Ejecutivo de Cuentas . . . . .	821,06	12.315,84
Prospector . . . . .	821,07	12.315,99

Personal

Especialidad	Categoría	Salario bruto base - Bruto mes	P. eficacia - Bruto mes	P. material - Bruto mes
ATE, ATC.	Nueva incorporación.	826,74	66,63	49,97
	Oficial 3.ª	928,25	66,63	49,97
	Oficial 2.ª	1.044,24	66,63	49,97
	Oficial 1.ª	1.110,15	66,63	49,97
API, Motorista, AMI, Almacén, Electricista.	Nueva incorporación.	954,6	66,63	49,97
	Oficial 3.ª	1.060,06	66,63	49,97
	Oficial 2.ª	1.176,05	66,63	49,97
	Oficial 1.ª	1.264,39	66,63	49,97
ATM, Mecánico y Camionero.	Nueva incorporación.	1.060,66	66,63	49,97
	Oficial 3.ª	1.106,66	66,63	49,97
	Oficial 2.ª	1.228,25	66,63	49,97
	Oficial 1.ª	1.310,43	66,63	49,97
	Nueva incorporación.	703	66,63	49,97
Montador Tec. Elect.	Oficial 2.ª	802	66,63	49,97
	Oficial 1.ª	873	66,63	49,97

	2007	Sueldo Base Bruto anual 2007
Oficial 1.ª Oficios . . . . .	899,65	13.494,78
Oficial 2.ª Oficios . . . . .	851,69	12.775,37
Oficial 3.ª Oficios . . . . .	824,35	12.365,29
Nueva Incorporación . . . . .	775,31	11.629,70

10749

RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pauma, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pauma, S. L. (Código de Convenio n.º 9016512), que fue suscrito, con fecha 1 de marzo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## CONVENIO COLECTIVO DE PAUMA, S. L.

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as fijos o temporales que presten sus servicios para PAUMA S. L., en base a cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante, quedando excluidas de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social o aquellas que estén en las plantillas de las empresas con las que Pauma S. L. tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.

Asimismo se excluye expresamente de la aplicación del presente convenio a los monitores/as de campamentos de verano contratados exclusivamente para esa actividad, así como a los monitores/as de diversas especialidades ajenas a la actividad principal de la empresa y que son contratados/as para acciones específicas de corta duración.

##### Artículo 2. *Ámbito temporal, denuncia y vigencia.*

El presente Convenio Colectivo se pacta para el período comprendido entre la firma del mismo y el 31 de diciembre de 2010.

Este Convenio se dará por denunciado a su vencimiento, comprometiéndose las partes firmantes a comenzar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en el primer trimestre del año 2010.

Si dicha negociación no se concretase antes del 1 de enero del año 2011, las cláusulas normativas del presente Convenio seguirán en vigor hasta su sustitución por uno nuevo.

##### Artículo 3. *Comisión Paritaria.*

A la firma del presente Convenio quedará constituida una Comisión Paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio, constituida por las partes firmantes del mismo. Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, no debiendo mediar más de seis días desde la petición formal de reunión.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a elevar a la Comisión Paritaria las discrepancias existentes en la aplicación o interpretación del Convenio con anterioridad a la remisión de los conflictos al Tribunal Laboral de Navarra o a la Jurisdicción Social, excepto si la resolución de los mismos depende de los plazos legalmente establecidos (despidos, conflictos colectivos, modificación sustancial de condiciones de trabajo).

##### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción. Garantías personales.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, en circunstancias normales y a asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

### TÍTULO II

#### Clasificación del personal

##### Artículo 5. *Clasificación profesional.*

El personal se clasificará, en atención a las funciones que se desempeñan y al tiempo de permanencia en la empresa, en alguna de las siguientes categorías profesionales:

##### Grupo I. Personal Técnico Titulado:

Psicólogo/a.  
Pedagogo/a.  
Biólogo/a.  
Trabajador/a social.  
Educador/a.  
Monitor/a.  
Educador/a infantil.

##### Grupo II. Personal Administrativo:

Administrativo/a.  
Auxiliar Administrativo/a.

##### Grupo III. Personal de Servicios:

Cocinero/a.  
Personal de limpieza.  
Auxiliar de comedor.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa, sin que ello suponga la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen de trabajo de la empresa no lo requieren. Asimismo si se necesitase contratar a una persona para desempeñar una categoría no contemplada en esta relación, la comisión paritaria, a propuesta de la empresa, acordará sus funciones y su retribución.

Las áreas en las que se distribuye la actividad de la entidad y los programas que se coordinan serán los establecidos en el organigrama de la empresa que será conocido por la totalidad de la plantilla. Dicho organigrama podrá variarse en función a las necesidades de la entidad o de los programas que la misma desarrolle.

##### Artículo 6. *Categorías funcionales.*

Se denominan categorías funcionales aquellas que se desarrollan por designación de la dirección de la empresa, durante el tiempo en que ésta considere oportuno. Durante ese tiempo dará derecho a percibir el complemento correspondiente. Se establecen las siguientes categorías funcionales:

Director/a de área.  
Coordinador/a.

##### Artículo 7. *Definición y funciones de las distintas categorías.*

Las funciones de cada categoría serán las propias de la titulación por la que se ha contratado a cada persona. En el caso de existir discrepancias por las funciones asignadas a cada profesional, se elevará consulta a la Comisión Paritaria del convenio que resolverá una vez oídas las partes implicadas.

### TÍTULO III

#### Ingreso y cese en el trabajo

##### Artículo 8. *Ingreso del personal.*

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

1. Fijo: El contratado por tiempo indefinido.
2. Eventual y Temporal: El contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter eventual, temporal y extraordinario.
3. Interino: El personal que presta sus servicios sustituyendo a trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), vacaciones, permisos, excedencia con reserva de puesto de trabajo o cualquier otra situación que obligue a la Empresa a reservar la plaza del trabajador ausente.

##### Artículo 9. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no excederá de seis meses en el caso de personal titulado superior y de cuatro meses para el resto del personal.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá resolver la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Temporal (I.T.) que pudiera afectar al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

##### Artículo 10. *Contratos en prácticas.*

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad en cualquier categoría profesional, percibirán una retribución que será, al menos, el 80% de

primer año de trabajo y el 90% el segundo año, del salario fijado en el presente Convenio para la categoría correspondiente.

#### Artículo 11. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa por propia voluntad, deberá preavisar con un período mínimo de antelación de quince días. El incumplimiento de este plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si la Empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, ésta estará obligada a presentar la liquidación correspondiente antes de la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a recibir una indemnización de un día de salario por cada día de retraso con el límite del número de días del preaviso. Esta indemnización será totalmente independiente de la que el trabajador deba percibir a la finalización de su contrato si este, por su naturaleza así lo estipulara.

### TÍTULO IV

#### Condiciones laborales

#### Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se establece, para el personal la siguiente jornada anual de trabajo efectivo que se distribuirá según los horarios y turnos establecidos en los diferentes calendarios laborales de los diferentes servicios que comprenden la actividad de la entidad:

Jornada laboral anual: 1.740 horas.

#### Artículo 13. *Jornada nocturna.*

Se considerará jornada nocturna la prestada entre las 22 y las 6 horas. La prestación de servicios en este horario, siempre que el mismo no forma parte del horario ordinario de trabajo, se compensarán por tiempo de descanso a razón de dos horas por cada hora trabajada.

En el caso de los centros Arotz Enea, Orixenea y otros programas de carácter similar, el tiempo de trabajo en horario nocturno a contabilizar, dependerá de las necesidades del servicio.

#### Artículo 14. *Jornada en sábados, domingos y festivos.*

La prestación de servicios en este horario, siempre que el mismo no forme parte del horario ordinario de trabajo, se compensarán por tiempo de descanso a razón de una hora y media por hora trabajada en sábado y dos horas por cada hora trabajada en domingo o festivo.

#### Artículo 15. *Calendario laboral.*

A lo largo del mes de enero de cada año, se negociarán los calendarios laborales en los que se reflejarán los diferentes sistemas de turnos, horarios y días laborables de los diferentes servicios de la entidad.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

Se establece un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables siempre que dichos días comprendan un mínimo de 31 días naturales.

Se establece expresamente que el señalamiento de ambos periodos es colectivo, motivo por el cual no podrán solicitarse nuevas fechas de disfrute de vacaciones, si estas no hubieran podido disfrutarse total o parcialmente por causa de enfermedad común o laboral y accidente laboral o no laboral, inicial o sobrevenidos.

En contraposición y como excepción al principio general mencionado en el párrafo anterior, procederá un nuevo señalamiento de fechas para el disfrute de vacaciones en estos supuestos:

Si éstas no hubieran podido disfrutarse total o parcialmente por estar el trabajador/a disfrutando del descanso maternal.

Si éstas no hubieran podido disfrutarse total o parcialmente por encontrarse en situación de incapacidad temporal como consecuencia de un accidente laboral.

En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los días laborables de sus vacaciones que hayan coincidido bien con el descanso maternal o con la incapacidad temporal por causa de accidente laboral referido en el párrafo anterior, en las fechas que se determinen por acuerdo entre el afectado y la Empresa y siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

#### Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso, con la mayor antelación posible y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir las retribuciones correspondientes, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se indica:

A) Por matrimonio: 15 días.

B) Por nacimiento de hijo/a: 3 días.

C) Por fallecimiento, enfermedad grave, ingreso en centro hospitalario o intervención quirúrgica:

Cónyuge e hijos/as: 4 días.

Padres y hermanos: 3 días.

Resto de familiares hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad: 2 días.

En los supuestos de hospitalización y enfermedad grave, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Cuando por estos motivos el trabajador deba realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Foral, se ampliará esta licencia en 1 día natural para los casos de provincias limítrofes, y en 2 días naturales para el resto.

D) Por intervención de cirugía ambulatoria mayor:

Cónyuge e hijos: 2 días (incluido el de la intervención).

Padres: 1 día.

A estos efectos se considera intervención ambulatoria, aquel procedimiento quirúrgico en el que, sin tener en cuenta la anestesia y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

E) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día.

F) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el derivado de matrimonio): 1 día.

G) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir a estas consultas fuera del horario de trabajo, siendo indispensable presentar en la empresa el parte de baja o el justificante emitido por el facultativo. Podrá solicitarse este permiso un total de 4 veces al año. Si fuese necesario acudir a las consultas médicas en más ocasiones, el tiempo empleado deberá recuperarse.

H) Por deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo necesario.

I) Los trabajadores inscritos en cursos oficiales, organizados o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y/o el Gobierno de Navarra para la obtención de un título académico, o que concurran a oposición para ingresar a un puesto de trabajo, por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación, con un máximo de 10 horas anuales.

Cuando se hubiese consumido en un año el citado n.º de horas de permiso retribuido, se facilitará al trabajador/a los cambios de turno que sean precisos para que pueda acudir a las pruebas citadas o, si esto no es posible, podrá acudir a las pruebas recuperando posteriormente las horas empleadas.

J) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, 1 hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones de 30 minutos al inicio y al final de la jornada, se decidirá por comisión paritaria la posibilidad de acumular las horas de lactancia disfrutándolas en jornadas laborales de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Las licencias establecidas en los apartados A) a F), ambas inclusive, se considerarán por días naturales y, salvo la puntualización realizada para las hospitalizaciones y enfermedades graves en el apartado C), se disfrutarán a partir del hecho causante. Si el hecho causante se produjera cuando el trabajador hubiese comenzado su jornada y éste decidiera finalizarla, los días naturales se contarán desde el día siguiente.

Todas las referencias que se hacen respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el/la trabajador/a y acrediten tal situación por medio de una certificación del registro de parejas estables de su Ayuntamiento de residencia.

#### Artículo 18. *Reducción de jornada por cuidado de un menor o de un disminuido.*

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada



de trabajo con la disminución proporcional de su salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En todo caso con reserva de puesto de trabajo.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

#### Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

Todo el personal podrá solicitar hasta un mes de permiso sin sueldo por año, que se deberá solicitar con quince días de antelación. La concesión del citado permiso corresponde a la dirección de la empresa y estará siempre condicionada por las necesidades del servicio que deberán justificarse en caso de denegación.

#### Artículo 20. *Excedencias.*

##### 20.1 Excedencia voluntaria por motivos personales:

Todos los trabajadores, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, la cual podrá ser concedida si no afecta al normal desarrollo del servicio y/o actividad, decisión que será valorada por la comisión paritaria, por un plazo de entre un mínimo de 3 meses prorrogable por una sola vez hasta un máximo de un año, con reserva de puesto de trabajo y sin derecho a cómputo a efectos de antigüedad.

Transcurrido este periodo de un año con reserva de puesto de trabajo y sin reincorporarse a la empresa, podrá el trabajador excedente solicitar una prórroga por un año sin reserva de puesto de trabajo, pero manteniendo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que en ese momento pudieran existir en la empresa.

Para la solicitud de excedencia, de la prórroga de la misma y del reingreso, será preciso preavisar a la empresa con al menos un mes a la fecha de efectos. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, con independencia de cual hubiese sido su duración.

##### 20.2 Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo a contar desde el nacimiento del mismo o de la resolución judicial de adopción o acogimiento.

También tendrán derecho a una excedencia no superior a un año por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El plazo para solicitar estas excedencias y el reingreso una vez finalizados los periodos concedidos serán, salvo circunstancias excepcionales, de 15 días.

##### 20.3 Resto de supuestos:

Para todos los supuestos de excedencia, a excepción del previsto en el apartado anterior, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada tras la Ley 39/1.999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral.

## TÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 21. *Retribuciones.*

Las retribuciones básicas de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo serán las que se establecen en el Anexo I, y se distribuyen en:

Salario Base.  
Antigüedad.

Además de estos conceptos los trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos que se establecen para cada uno de ellos, podrán percibir los siguientes complementos:

Complemento de jornada parcial.  
Complemento de desplazamiento.

Complemento de fin de semana.  
Complemento de actividad.

Igualmente se percibirán los siguientes complementos de puesto en relación con la categoría funcional desempeñada:

Complemento de dirección de área.  
Complemento de coordinación I, II ó III.  
Complemento de actividad I ó II.

Los valores de estos complementos figuran asimismo en el anexo I.

#### Artículo 22. *Antigüedad.*

Se establecen dos tramos de antigüedad, cuyo valor figura en el anexo I. Dichos tramos se comenzarán a percibir en el mes en que el trabajador/a cumpla en la empresa tres años para el primero y seis para el segundo. Por este concepto no se abonará ninguna otra cantidad independientemente de la antigüedad que se tenga en la empresa.

#### Artículo 23. *Complemento por jornada parcial.*

Aquellos trabajadores/as cuya prestación de servicios sea igual o inferior a un 65% de la jornada ordinaria de la establecida para el personal a jornada completa, percibirán un complemento cuya cuantía se detalla en la siguiente tabla.

Este complemento no se percibirá por aquellos trabajadores/as que hayan solicitado una reducción de jornada por cualquier motivo, siendo su jornada ordinaria superior al 65%, salvo que hubiesen cambiado de puesto de trabajo a uno cuyo horario sea inferior al ordinario o ya se viniese percibiendo antes de la firma del presente texto.

#### Artículo 24. *Complemento de desplazamiento.*

Debido a las especiales características del trabajo desempeñado en los programas de Educación Medioambiental y en los Equipos de Atención a la Infancia y Adolescencia en dificultad social del área de Estella, se establece un complemento de desplazamiento cuyas cuantías se reflejan en el anexo I del presente convenio.

#### Artículo 25. *Complemento de fin de semana.*

A los trabajadores/as que presten sus servicios en sábados, domingos o festivos, se les aplicará un complemento equivalente a 1,5 sobre el precio hora normal si se trabaja en sábado y a 2 si se hace en domingo o festivo. Este complemento será incompatible con la compensación horaria establecida en el artículo 14.

#### Artículo 26. *Complemento de actividad.*

Por las especiales características del puesto de trabajo o de la prestación del trabajo, los directores/as, junto con el gerente, podrán aplicar un complemento de actividad a determinados/as profesionales, durante el tiempo y con la cuantía que se consideren. En todo caso se comunicará a la representación de los trabajadores las personas que perciben dicho complemento, así como la cuantía del mismo y el tiempo durante el que se vaya a percibir.

#### Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias que se percibirán en los meses de Junio y Diciembre. Estas pagas se devengarán por semestres naturales, y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación 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 en el caso de la segunda.

Las pagas extraordinarias, siempre que se devenguen íntegras, estarán compuestas por una mensualidad de salario base, tramo de antigüedad y los complementos a los que se tuviese derecho, salvo el de desplazamiento al que se refiere el artículo 24.

El personal que ingrese en la empresa en cualquier momento del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes.

#### Artículo 28. *Gastos de viaje.*

Todos los gastos de desplazamiento, alojamiento o comida ocasionados al personal del centro por los viajes que como consecuencia de su trabajo deba realizar, serán sufragados íntegramente por la Empresa, previa presentación de los justificantes oportunos.

**Artículo 29. Kilometraje.**

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador deba utilizar su propio vehículo, percibirá una indemnización cuya cuantía será la siguiente:

0.21 €/Kilómetro.

En el supuesto de que un trabajador/a realice en un mes más de 1.000 kilómetros, aquellos kilómetros que excedan de dicha cifra, se incrementará la cuantía señalada en 0.01 €.

Si los kilómetros realizados en un mes por el trabajador/a sobrepasaran los 1.500, aquellos kilómetros que excedan de dicha cifra, se incrementará la cuantía señalada en 0.02 €

La Comisión Paritaria, analizará la casuística derivada de éste artículo, con el objeto de establecer criterios concretos de actuación.

**TÍTULO VI****Mejoras sociales****Artículo 30. Percepción por Incapacidad Temporal.**

La Empresa complementará las retribuciones del trabajador/a hasta un 80% del salario real que le corresponda percibir, siempre que se presenten los partes de baja médicos y de confirmación en los plazos legalmente previstos.

En los casos de accidente de trabajo, incluidos los «in itinere», y de enfermedad profesional, la empresa complementará el salario hasta el 100%.

Durante la vigencia del convenio podrá revisarse, por la Comisión Paritaria, el porcentaje acordado si el absentismo total de la empresa sufriera variaciones importantes.

**Artículo 31. Asignación de los fondos generados en el ejercicio anterior.**

La empresa se compromete a que el destino del 50% de los mismos se acuerde en la Comisión Paritaria.

**Artículo 32. Seguro de Responsabilidad Civil.**

Empresa concertará una póliza de Responsabilidad Civil que cubra suficientemente las responsabilidades que puedan derivarse del trabajo.

**Artículo 33. Seguro de Vida y Accidente.**

La empresa concertará una póliza de seguros, para los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, con un capital asegurado de:

15.025,30 € en caso de Muerte derivada de Accidente de Trabajo.

15.025,30 € en caso de Incapacidad Absoluta Permanente para todo tipo de profesión u oficio, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

**Artículo 34. Salud laboral.**

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud que tendrá la composición, competencias y facultades que, con carácter general, se describen para este órgano en el artículo 38 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece como acción prioritaria la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. En base a los resultados de la citada evaluación se determinarán las pruebas específicas de vigilancia de la salud y la periodicidad de las mismas.

**Artículo 35. Vestido y calzado.**

Se dotará a todo el personal que lo precise, de la uniformidad necesaria para el desempeño de su trabajo.

**TÍTULO VII****Faltas y sanciones****Artículo 36. Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justifiquen la falta al trabajo.

c) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que ocasione a la Empresa, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.

d) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.

e) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de seguridad social.

**Artículo 37. Faltas graves.**

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

b) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicios, con perjuicio para la empresa o los usuarios.

d) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.

**Artículo 38. Faltas muy graves.**

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de doce meses.

b) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a la Empresa o a los usuarios.

e) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.

f) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

g) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.

La descripción de las faltas de los artículos anteriores, es meramente enunciativa.

**Artículo 39. Sanciones.**

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

Las faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas previamente a la representación del personal, cuyas consideraciones serán escuchadas por la Empresa con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

a) Faltas Leves: Amonestación verbal o escrita.

b) Faltas Graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

c) Faltas Muy Graves: Amonestación de Despido. Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días. Despido.

**Artículo 40. Prescripción de las faltas.**

Atendiendo a su grado, las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Faltas graves a los veinte días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días.

En todos los casos 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

**Otras disposiciones**

Artículo 41. *Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.*

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

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

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

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal

de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 42. *Horas sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario que marca la legislación vigente. Dicho horario podrá ser disfrutado de forma que se acumule el tiempo dedicado a las labores de representación en jornadas completas o trasladando dicho tiempo a momentos en los que el servicio no se vea perturbado.

El disfrute del crédito sindical será comunicado a la dirección de la empresa.

Artículo 43. *Legislación subsidiaria.*

Para lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación laboral de carácter general vigente en cada momento.

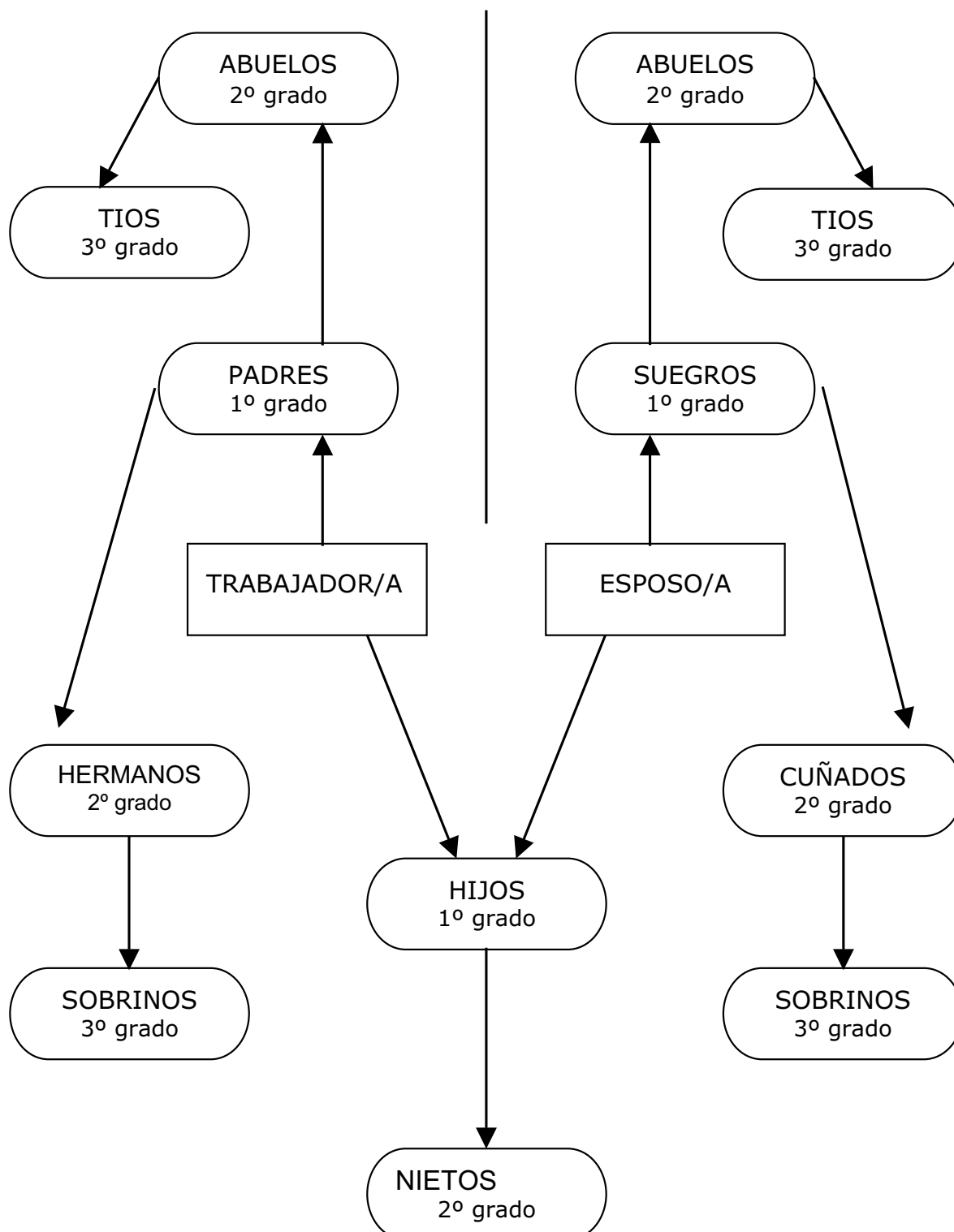
Disposición transitoria primera. *Actualización de las retribuciones.*

Para los años de vigencia del presente convenio, se aplicará a todos los conceptos salariales, el porcentaje alcanzado por el IPC real de Navarra del año anterior.

**CUADRO DE GRADOS DE PARENTESCO**

Por consanguinidad

Por afinidad



**ANEXO I**  
**Tabla salarial año 2007**

	Salario base	Total año
<i>Grupo I. Personal Técnico</i>		
Psicólogo/a .....	1.011,46	14.160,44
Pedagogo/a .....	1.011,46	14.160,44
Biólogo/a .....	1.011,46	14.160,44
Trabajador/a social .....	1.011,46	14.160,44
Educador/a .....	1.011,46	14.160,44
Educador/a infantil .....	1.011,46	14.160,44
Monitor/a .....	900,36	12.605,04
<i>Grupo II. Personal Administrativo</i>		
Administrativo/a .....	1.011,46	14.160,44
Auxiliar administrativo/a .....	900,36	12.605,04
<i>Grupo III. Personal de Servicios</i>		
Cocinero/a .....	933,10	13.063,40
Personal de limpieza .....	748,32	10.476,48
Auxiliar de comedor .....	748,32	10.476,48
<i>Complementos</i>		
<i>Antigüedad:</i>		
1 trienio .....	73,53	1.029,42
2 trienios .....	161,79	2.265,06
<i>Desplazamiento:</i>		
Arotz-Enea .....	121,02	1.694,28
Equipo de Estella .....	227,49	3.184,86
<i>Categorías funcionales:</i>		
Coordinación 3 .....	307,65	4.307,10
Coordinación 2 .....	238,65	3.341,10
Coordinación 1 .....	158,47	2.218,58
Actividad 2 .....	122,16	1.710,24
Actividad 1 .....	42,00	588,00

**ANEXO II**

**Complemento de jornada parcial  
año 2007**

Horas semanales	Complemento (en €)
8	58,46
9	56,65
10	54,82
11	52,99
12	51,15
13	49,33
14	47,5
15	45,69
16	43,84
17	42,03
18	40,19
19	38,38
20	36,54
21	34,7
22	32,83
23	31,06
24	29,23
25	27,41
26	25,58

**Kilometraje:**

De 0 a 1.000 Kilómetros: 0,21 €/km.  
Del km 1.001 al 1.500: 0,22 €/km.  
Desde el km 1.501: 0,23 €/km.

**10750** *RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Santiago Cucart, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Santiago Cucart, S.L. (Código de Convenio n.º 9009423), que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de mayo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA  
SANTIAGO CUCART, S.L.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1. *Ámbito Territorial, Funcional y Personal.***

El presente Convenio colectivo de trabajo de ámbito Nacional es de aplicación en la Empresa Santiago Cucart, S. L., así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

**Artículo 2. *Ámbito Temporal.***

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor a la firma del mismo, y su vigencia será desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

**Artículo 3. *Rescisión, Revisión y Denuncia.***

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse, por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo. De efectuarse la denuncia por alguna de las partes en el plazo marcado, ambas se comprometen a iniciar las negociaciones.

Caso de no efectuarse la denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales, con la única modificación de los conceptos económicos, que se incrementarán anualmente aplicándose el IPC del año anterior más el 1%, con efectos de 1 de Enero.

Para el año 2007 habrá un aumento de la tabla salarial del IPC del año 2006 + 1%, y para el año 2008 el aumento será del IPC del año 2007 + 1%, que se aplicará sobre el bruto anual de cada trabajador.

**Artículo 4. *Norma no discriminatoria.***

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza, nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este Convenio o en la normativa vigente.

Parejas de hecho. Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho (previa justificación de convivencia) todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

**Artículo 6. *Legislación aplicable.***

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en general.