

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**15675** *Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Navarcable, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Navarcable, S.L. (Código de convenio número 90101152012012) que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de diciembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NAVARCABLE, S.L.

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

La actividad de la empresa es el montaje de mazos, maquetas y cuadros eléctricos, incluyendo en este convenio las actividades futuras diferentes a las mencionadas que pueda desarrollar la empresa.

Actividades encuadradas en el CNAE 27.33, corresponde a la fabricación de dispositivos de cableado.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio regulará las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Navarcable, S.L.

Artículo 3.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio se aplicará a todos los empleados de la empresa de todos los centros de trabajo presentes y futuros ubicados tanto en Navarra como fuera de esta comunidad.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, tendrá un período de vigencia desde el 14 de febrero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

## Artículo 5.º *Denuncia.*

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida en el convenio, se considerará prorrogado por sus propios términos de año en año.

## Artículo 6.º *Grupos profesionales.*

En aplicación del artículo 22 del capítulo III del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, se establecen los siguientes grupos profesionales:

1 Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, y que no necesitan formación específica ni periodo de adaptación (Peón).

2 Estarán incluidas aquellas tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión pero con ciertos conocimientos profesionales (Oficial 1.º y 2.º).

3 Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento (Técnicos administrativos, laboratorio...).

4 Estarán incluidos aquellos trabajadores que realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto en un estadio organizativo menor (Jefes áreas).

5 Estarán incluidos aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa.

## Artículo 7.º *Jornada anual de trabajo.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada laboral ordinaria anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

## Artículo 8.º *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes, a partir de la publicación para el año 2013 del calendario oficial en el Boletín Oficial de cada provincia o comunidad donde este establecido cada centro de trabajo, la empresa elaborará el calendario laboral para el año 2013, previa consulta y audiencia a los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

## Artículo 9.º *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales.

## Artículo 10.º *Retribuciones.*

Los salarios brutos anuales de cada grupo profesional serán los detallados a continuación:

Grupo 1: 12.629,11 euros.

Grupo 2: 13.576,14 euros.

Grupo 3: 14.793,78 euros.

Grupo 4: 16.552,58 euros.

Grupo 5: 18.987,21 euros.

Artículo 11.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias: Paga de Julio y Paga de Navidad, cuyo importe será el de treinta días de los conceptos salariales base, plus convenio y la antigüedad. Dichas pagas se podrán prorratear mensualmente.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 12.º *Revisión salarial.*

Se aplicara cada uno de Enero un aumento del 1% sobre el salario base del año anterior, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 13.º *Horas extraordinarias.*

Con el fin de atender las necesidades de producción de la empresa se acuerda la realización de horas extraordinarias hasta el máximo de 80 horas anuales establecidas en la Ley.

El resto de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para los trabajadores y las trabajadoras, y dichas horas, sólo podrán ser realizadas en casos extraordinarios y urgentes, pudiéndose arbitrar para estos casos, la posibilidad de una flexibilidad en los horarios.

Artículo 14.º *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:

- Grupo 5: Tres meses.
- Grupos 4: Dos meses.
- Grupos 3: Un mes.
- Grupos 2 y 1: Quince 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.

Artículo 15.º *Contratación.*

Contratos de trabajo en prácticas. Las retribuciones de los contratos de trabajo en prácticas, que se suscriban se regirán por lo establecido en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción. La duración máxima prevista para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, será de seis meses en un período de doce meses.

El periodo de prueba para cualquier tipo de contrato será:

- Grupo 5: Seis meses.
- Grupo 4: Cuatro meses.
- Grupo 3: Un mes.
- Grupos 2 y 1: Quince días.

## Artículo 16.º *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

## Artículo 17.º *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

## Artículo 18.º *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

## Artículo 19.º *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
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 datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

#### Artículo 20.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual sí repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 20.13 anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 21.º Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### Artículo 22.º Derechos.

En lo no regulado por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

#### Artículo 23.º Compensación y Absorción.

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.

#### Artículo 24.º Comisión paritaria.

Primero. Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio colectivo de Empresa, constituida por el administrador de la empresa y el representante sindical, al objeto de:

Resolver cuantas dudas e interpretaciones se susciten, así como velar por el cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente Convenio.

Cuantas cuestiones de interés estimen las partes.

La comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes representadas en la misma, en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de quince días.

En el supuesto de existencia de discrepancias o no resolución de la cuestión planteada, las partes firmantes se someterán a los sistemas no judiciales de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Segundo. Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3, sean los que contiene el propio artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad firman la empresa y la representación de los trabajadores en la localidad navarra de Peralta, a 31 de octubre de 2012.