

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 20C/2025, de 30 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Tigruti ITG S.L. para el centro de trabajo de Valtierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por Tigruti ITG S.L. para el centro de trabajo de Valtierra (código número: 31101801012021), con entrada en este registro con fecha 24 de diciembre de 2024, suscrito con fecha 09 de agosto de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el convenio colectivo presentado por Tigruti ITG S.L. para el centro de trabajo de Valtierra (código número: 31101801012021).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 30 de enero de 2025.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VALTIERRA DE TIGRUTI ITG, S.L. 2023-2024

Valtierra, 09 agosto 2024.

CAPÍTULO PRELIMINAR.–EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Filosofía de la negociación

1. Dentro de la negociación se han recogido las peculiaridades que caracterizan el funcionamiento de TIGRUTI ITG, S.L. y de esta manera se han concretado por ambas partes, para conseguir el objetivo de consolidar, tanto la Empresa como los puestos de trabajo.

2. En esta doble referencia, ambas partes consideran esencial que este objetivo se logrará únicamente garantizando permanentemente el mejor servicio a nuestros clientes.

3. Son, por tanto, puntos esenciales para conseguir el objetivo, los siguientes:

–La motivación del personal, a través de una correcta política de información desde la Dirección.

–La atención por parte de la Dirección de las sugerencias de mejora planteadas por el personal que puedan repercutir en la mejor calidad del servicio y en la rentabilidad del negocio.

–La integración plena del personal, a través de la consolidación de los puestos de trabajo necesarios para la mejor prestación del servicio a los clientes, así como su permanente colaboración con la Dirección de la Empresa en la implantación de cuantas medidas contribuyan a mejorar la competitividad.

–La formación del personal en todas aquellas técnicas que permitan su desarrollo profesional y la mejora de la calidad del servicio.

–La consecución del óptimo ambiente de relaciones laborales, basado en la concertación, que permita resolver las posibles discrepancias en la mesa de negociación sin necesidad de recurrir al conflicto y a la confrontación.

–La flexibilidad necesaria en la prestación del servicio para conseguir el servicio a los clientes en las condiciones de calidad y plazos de entrega.

–La competitividad necesaria basada en una adecuada política de retribuciones que permita el mantenimiento del poder adquisitivo del personal, junto con el nivel de costos mínimo para conseguir ofertar a los clientes en las mejores condiciones de precio y calidad.

En este escenario de trabajo y colaboración, ambas partes acuerdan:

CAPÍTULO I.–ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo preliminar.

El presente convenio, como expresión de la voluntad de las partes –negociado de conformidad con lo prevenido en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores– recoge las reglas por las que se regularán las relaciones laborales en la empresa TIGRUTI ITG, S.L. en su centro de Valtierra, cuya actividad principal en la actualidad, es Actividades de las Sociedades Holding.

Artículo 0. Determinación de las partes que firman el convenio.

El presente convenio se firma entre la representación de la empresa, y la representación legal de los trabajadores, estando está constituida por el Delegado de Personal, que formalizan el presente acuerdo.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación exclusivamente en el Centro de trabajo de TIGRUTI ITG, S.L. sito en Valtierra (Navarra), cuenta de San Adrián - km 1.

En cuanto al ámbito funcional, constituye el mismo la actividad de la empresa conforme al CNAE 6420.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

Será de aplicación este convenio colectivo a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de la Empresa TIGRUTI ITG, S.L., situado en Valtierra (Navarra), cuenta San Adrián, km 1, excepción hecha del Personal Extra-convenio, considerando como personal extra convenio a los Directivos, tanto generales como funcionales, así como a los técnicos que tuvieran en contrato o anexo al mismo cláusula de personal extra-convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.cláusulas dispositivas y cláusulas económicas.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre de 2024.

No obstante lo anterior, el efecto retroactivo a 1 de enero de 2023 se limita a los efectos económicos.

En cuanto al resto de las cuestiones reguladas en el presente convenio serán de aplicación desde la fecha de publicación del presente convenio, salvo que expresamente se establezca en el artículo correspondiente otra cosa, y solo hasta tanto se proceda a la firma del convenio de la empresa para el año 2025 y en su caso subsiguientes.

La denuncia podrá realizarse mediante comunicación escrita remitida por conducto fehaciente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del convenio.

Denunciado el convenio se procederá a constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes, a contar desde la recepción de la denuncia.

Este plazo máximo de 15 días, desde la constitución de la comisión negociadora se dará inicio a la negociación.

La ultra-actividad del presente convenio será de dos años a contar desde la fecha de denuncia del mismo, transcurrido el cual, sin procederse a la firma del nuevo convenio, el presente convenio quedará sin fuerza y vigor, siendo de aplicación el convenio de ámbito superior que, en su caso corresponda.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo único e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En este sentido, el conjunto de mejoras pactadas forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y 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.

Artículo 5. Garantías personales.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de las mismas calificación se establezcan en el convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y normativa general de aplicación, corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, así como de las órdenes necesarias para la realización de las diferentes actividades.

En el supuesto de delegación de facultades directivas, ésta se realizará de modo expreso tanto a los receptores de la delegación como para sus respectivos colaboradores y el resto del personal de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el óptimo nivel de eficiencia y eficacia, basado en la mejor utilización de los recursos técnicos y materiales y en la motivación del personal que permita alcanzar este objetivo.

Conseguir este nivel de eficacia y eficiencia solo será posible con una actitud activa y de conciliación de las partes implicadas, en la forma que viene recogida en la Exposición de Motivos.

Ambas partes acuerdan que el camino para avanzar de manera decidida en este objetivo supondrá la reorganización del trabajo, adaptando nuevos métodos que permitan medir y mejorar los niveles de eficacia y eficiencia, y en tal sentido acuerdan que la implantación de estos métodos se iniciará a partir de la firma del convenio, contando con la total colaboración del personal afectado.

Esta reorganización –respetando la facultad de organización que corresponde a la Dirección– se llevará a cabo con la participación de los Representantes legales del personal, para lo que se creará, con los Delegados de Personal, la correspondiente Comisión de Desarrollo y Productividad.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y entre ellas las estipuladas en el artículo 41 del E.T., solo podrán llevarse a efecto previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, comprometiéndose ambas partes en caso de desacuerdo a la mediación que se contempla en el artículo que regula la paz social.

CAPÍTULO III.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Clasificación profesional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, tiempo efectivo de trabajo, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, y respeto a las normas e instrucciones de seguridad en el trabajo, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad propia de la tarea de mayor contenido, y en caso de igualdad, la del nivel profesional superior.

Este criterio de clasificación, no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores (labores de limpieza y mantenimiento básico del puesto de trabajo, y otras de idéntico o similar contenido).

Esta clasificación profesional, pretende lograr una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades y realidad de este Centro de Trabajo, facilitando una mejor especialización de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, y una más coherente distribución de funciones y responsabilidades, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, y sin que quepa discriminación alguna por ninguna causa.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Nivel Profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Debido a las características de los diferentes procesos, cobra especial relevancia el tiempo efectivo de trabajo e cada puesto específico, así como el conocimiento profundo de uno o más puestos.

b) Iniciativa y autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de normas o directrices y el de dependencia jerárquica en el desempeño de la tareas y funciones que desarrollen.

c) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, juntamente con el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas y los procedimientos de trabajo.

d) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, capacidad de liderazgo, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

e) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación.

Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado Grupo Funcional, a un Nivel Profesional, y dentro de cada nivel profesional, a un Grado Retributivo.

La conjunción de todos ellos, establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la Empresa la formación adecuada al nuevo puesto.

Grupos funcionales.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, están clasificados en uno de los siguientes Grupos:

1. Personal técnico.

2. Personal administrativo.

1. Personal técnico.–Director, responsable y técnico.

- Director: personas que, poseyendo él título académico o profesional y/o el nivel de experiencia y conocimientos técnicos requeridos para la posición, ocupan posiciones de primera línea de Responsabilidad ante el Comité Ejecutivo de la empresa.

- Responsable: aquellas personas que, poseyendo él título académico o profesional y/o el nivel de experiencia y conocimientos técnicos requeridos para la posición, desempeñan funciones y trabajos correspondientes en virtud del contrato de trabajo concertado, en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección de la Empresa. Su nivel de responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones está por encima del nivel de técnico y por debajo del nivel de dirección. Sus objetivos de desempeño quedan definidos de forma anual y se vinculan con su retribución variable según política de la compañía. Como parte de su trabajo se incluye la gestión de los equipos a su cargo.

- Técnico: aquellas personas que, poseyendo él título académico o profesional y/o el nivel de experiencia y conocimientos técnicos requeridos para la posición, desempeñan funciones y trabajos correspondientes en virtud del contrato de trabajo concertado, en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección de la Empresa. Como parte de su trabajo se incluye la gestión de los equipos a su cargo.

2. Personal administrativo.

- Oficial administrativo: aquel que teniendo un dominio de un área funcional de la Empresa, está realizando trabajos que tienen encomendados con iniciativa y plena responsabilidad.

- Auxiliar administrativo: aquellos que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y atención del teléfono.

4. Cláusula de garantía.

Ante la posibilidad de que como consecuencia de la incorporación de nuevas categorías y/o supuestos de encuadramiento alguna persona trabajadora pudiera experimentar una disminución de los conceptos salariales de tabla, se establece como criterio general que ningún trabajador verá disminuido estos conceptos por dichas circunstancias. Dado que se trataría en todo caso de supuestos limitados, a los trabajadores que se encontraran en esta situación se les entregará documento individualizado reconociendo la garantía aquí establecida indicando que los conceptos salariales de tabla no experimentarían

disminución alguna, realizándose el reajuste que procediera en cada caso en el resto de conceptos de nómina, sin que el salario total pueda tampoco experimentar disminución.

Artículo 8. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al Grupo Profesional.

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven el cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido sin detrimento de las retribuciones.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del nuevo puesto de destino mientras estén desempeñando su trabajo en este.

Los cambios que supongan la realización de funciones de menor nivel profesional deberán ser comunicados a los representantes de los trabajadores.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este artículo se someterá al procedimiento de la Comisión Paritaria y si esta no dictare una solución en el plazo de 30 días, se estará en libertad de acudir a la Jurisdicción Laboral Competente.

CAPÍTULO IV.–PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Política de contrataciones.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan en materia de política de contratación, bien sea bajo cualquier modalidad de contratación temporal los siguientes criterios;

- a) Se dará preferencia a los contenidos y al perfil del puesto a cubrir.
- b) Estos criterios no se ajustarán en ningún caso a la mera antigüedad.

Contrato de relevo.–Las partes firmantes de este convenio colectivo, acuerdan la aplicación del Contrato de Relevo para facilitar la jubilación parcial de los trabajadores de la plantilla.

En el caso de solicitar algún trabajador dicha jubilación parcial, esto supondrá que el trabajador relevado podrá reducir su jornada y su salario dentro de los porcentajes establecidos en la normativa vigente en cada momento.

El puesto del trabajador relevado podrá cubrirse por un trabajador en desempleo o un trabajador de la plantilla con contrato de duración determinada. En este último supuesto, se transformará el contrato de este trabajador, previa la extinción del contrato en vigor y su inscripción en el SEPE. En el supuesto igual o similar grado de adaptación al puesto entre ambos trabajadores, tendrá preferencia el trabajador de plantilla.

Al término del contrato de relevo, una vez jubilado definitivamente el relevado, el relevista –en el caso de que el volumen de trabajo y su valoración lo permita– pasará a formar parte de la plantilla fija de la empresa.

Artículo 10. Regulación de empresas de trabajo temporal.

Las partes firmantes de este convenio, convienen en la necesidad de regular la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal, con los criterios que se establecen a continuación:

1.º La utilización de estas empresas queda sujeta de producirse cuando sea para atender actividades que ocasionales y de corta duración.

2.º Los contratos y el número de trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, mediante este sistema, será comunicado a la Representación Legal de los Trabajadores.

3.º La representación sindical de estos trabajadores la ostentará la Representación Legal de los Trabajadores de TIGRUTI ITG, S.L.

4.º La utilización de ETT's, nunca podrá suponer la merma o disminución en la plantilla actual, bajo cualquier tipo de contratación.

5.º Los trabajadores contratados por la ETT's, percibirán en sus retribuciones salariales, por cualquier concepto las cantidades establecidas por este convenio en cada momento, tanto para los puestos de trabajo actuales como para los que en el futuro puedan crearse.

Artículo 11. Vacantes.

En el caso de que se produjeran vacantes en la plantilla fija, éstas se deberán cubrir con el personal fijo de igual o inferiores nivel salarial, siempre que estos trabajadores reúnan las condiciones de los puestos a cubrir.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, se establece un periodo de prueba cuya duración será la siguiente:

- Personal cualificado 2 meses.
- Personal técnico: 3 meses.
- Personal titulado: 6 meses.
- Personal promocionado: cualificado 1 mes.
- Técnico 2 meses.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 13. Contrato de trabajo.

La Empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores con un contrato escrito, en el que constará su antigüedad, categoría y extremos exigibles legalmente. Igualmente éstos percibirán el salario en recibo legal o nómina oficial en la que constarán todas las cantidades que se perciban y los conceptos por los que se abonan las nóminas.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8, número 3 del Estatuto de los Trabajadores y, con excepción de lo que se refiere a los contratos de relación laboral especial de alta Dirección, la Empresa entregará en el plazo máximo de diez días a los representantes legales de los trabajadores, copia básica de los contratos laborales que deban ser formalizados por escrito, en la que han de constar todos los datos que tengan relación con la prestación laboral, con la única exclusión que afecten a la intimidad del contratado o cualquier otro dato que pudiera afectar a dicha intimidad personal.

Los Representantes de los Trabajadores la firmaran a su recepción, a los efectos de que el Empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

CAPÍTULO V.—JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 14. Jornada.

La jornada laboral anual –de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores– será la siguiente:

- Año 2023: 1.742 horas.
- Año 2024: 1.742 horas.

En el supuesto de que por parte del Gobierno de la Nación se legislara por ley una jornada inferior en cómputo anual a la que aquí se recoge, se mantendría la jornada de este convenio prevista para cada año hasta tanto la nueva jornada sea inferior a la recogida en este convenio. Todo ello teniendo en cuenta la posibles condiciones que recoja la nueva Ley también en cuanto a descansos intermedios.

Regimen de trabajo y horario.

Se establecen los siguientes criterios de flexibilidad horaria:

1. El horario de entrada será flexible, fijándose anualmente por la empresa para cada dependencia, área o sección la hora máxima de inicio de la prestación de servicios.

2. La salida tendrá lugar no antes de la hora que anualmente se establezca por la empresa para cada dependencia, área o sección.

3. El tiempo mínimo de comida será de 30 minutos.

4. La comida tendrá lugar en todo caso entre las horas que cada año se establezcan por la empresa con carácter general o para cada dependencia, área o sección.

Dentro de estos criterios y de los horarios que para cada año se establezcan por la empresa, los trabajadores podrán organizar libremente su jornada, siempre que quede garantizada la jornada diaria estipulada en cada caso, la semanal y la anual.

Artículo 15. Organización de la jornada.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., previo informe de los representantes de los trabajadores y, en todo caso teniendo en cuenta lo establecido en el apartado Regimen de Trabajo recogido en el artículo 14.

Artículo 16. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa establecerá en el mes de enero de cada año y en todo caso antes del 30 de marzo, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores el correspondiente calendario laboral que recogerá el horario de trabajo y los descansos semanales, los días festivos y los periodos de vacaciones.

Anexo I.–Calendario 2023 Y 2024.

Artículo 17. Vacaciones.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente del tiempo trabajado en la empresa, tomando como cómputo el año natural correspondiente de enero a diciembre. El calendario de vacaciones deberá estar acordado antes del 30 de marzo de cada año.

En caso de que se produzca una situación de Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones, se cobrará el 100% del salario real.

El personal que no lleve un año completo de prestación de servicios, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a las mismas.

Al personal con contrato temporal que no lleve un año de prestación de servicios, le serán compensadas económicamente a la finalización del contrato.

Por el carácter de estacionalidad manifiesta y creciente que tiene una empresa como TIGRUTI ITG, S.L. los trabajadores fijos, tendrán derecho a disfrutar de 11 días laborables de vacaciones de su libre elección, mientras que la Empresa dispondrá de la organización de los 11 días laborales restantes.

En el supuesto de que se haya fijado el período de vacaciones, y el/la trabajador/a caiga en situación de Incapacidad Temporal en fecha anterior al inicio de sus vacaciones, tendrá derecho a que se le señale un nuevo período.

CAPÍTULO VI.–LICENCIAS RETRIBUIDAS. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El trabajador tendrá derecho –previo aviso y posterior justificación– al disfrute de permisos retribuidos, por las siguientes causas:

a) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales. Esta licencia corresponderá, con un máximo de una por año, también a las parejas de hecho inscritas en el Registro Público correspondiente y que acrediten tal inscripción mediante certificación registral.

b) Por nacimiento de hijo: 4 días naturales.

c) Alumbramiento de hija o nuera: 2 días naturales.

- d) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho registrada e hijos: 4 días, de los cuales al menos 2 tendrán que ser laborables.
- e) Por fallecimiento de padres y hermanos: 4 días naturales, de los cuales al menos 2 tendrán que ser laborables.
- f) Por fallecimiento de padres y hermanos políticos: 4 días naturales, de los cuales al menos 2 deberán ser laborables.
- g) Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días laborables que podrá extenderse 2 días naturales más en caso de ser necesario desplazamiento en un número de km igual o superior a 200km en viaje de ida.
- h) Por hospitalización de cónyuge e hijos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.
- i) Por hospitalización de padres y hermanos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.
- j) Por hospitalización de padres y hermanos políticos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.
- k) Por hospitalización de abuelos y nietos: hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante.
- l) El parto con hospitalización tendrá la consideración de hospitalización generando un derecho a licencia de hasta 5 días laborables mientras dure el hecho causante, para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- m) Por cirugía mayor ambulatoria propia del trabajador: 2 días naturales.
- n) Para acompañamiento a médico del Servicio Públicos de Salud a cónyuge y ascendientes y descendientes de primer grado por consanguinidad y afinidad: 10 horas.
- o) Por matrimonio de hijos: 1 día natural.
- p) Por cambio de domicilio habitual: 1 día laborable.
- q) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en consonancia con lo establecido en el apartado D) del Artículo 37.º) del Estatuto de los Trabajadores.

En la determinación de la duración de estos permisos se incluyen los permisos adicionales que la Ley recoge para el supuesto de que el trabajador/a tenga que realizar cualquier tipo de desplazamiento como consecuencia de la licencia.

Permisos por visitas medicas.

–Permisos para asistencia a médico de cabecera y especialistas de la Seguridad Social.

- Por el tiempo necesario, y hasta un máximo de 8 horas diarias, previa prescripción facultativa, en el caso de asistencia médica de especialistas de la Seguridad Social debiendo presentar el/la trabajador/a a la Empresa el volante justificativo con la mayor antelación posible (preferiblemente en el plazo de 24 horas siguientes a su expedición por el médico de cabecera).
- Por el tiempo necesario, y hasta un máximo de dos horas diarias, para asistencia a consulta de Médico de cabecera, cuando la hora de consulta coincida con el horario de trabajo.

Asistencia a consulta médica turno de noche.

Los trabajadores que presten servicio en turno de noche, reducirán en 2 horas retribuidas su jornada laboral, cuando necesiten acudir a consulta médica.

Normas generales para la solicitud, concesión y justificación de licencias retribuidas.

Es criterio de ambas partes, cortar los abusos y utilización innecesaria de estas licencias, debiendo ser utilizadas con causa justificada y estrictamente necesaria.

Las licencias anteriormente señaladas, se establecerán específicamente por las circunstancias que se expresan, debiendo ser disfrutadas por tanto, en el momento en que se produzcan dichas circunstancias, sin que en ningún caso puedan ser alegadas en otra ocasión con cargo a ellas.

El trabajador que quiera hacer uso de cualquiera de estas licencias, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con la máxima antelación posible y su concesión será automática, si bien quedará obligado a presentar el oportuno justificante de que ha concurrido el hecho que motivó su concesión, considerándose como falta muy grave la no presentación del mismo o la falsedad del motivo alegado.

Artículo 19. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo podrán solicitar hasta sesenta días de permisos sin retribución, en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, según el artículo anterior, siendo el tiempo máximo el de 60 días naturales al año.

La solicitud deberá presentarla a la Dirección con la mayor antelación posible, pudiendo la Dirección no acceder a la solicitud cuando las necesidades del servicio lo hagan inviable, o cuando por la misma o similar causa se hayan concedido permisos sin sueldo o excedencias a un 5% de la plantilla de la sección a la que pertenece el/la trabajador/a. En el supuesto de denegación, la Dirección argumentará las razones de la misma.

En cualquier caso, estará obligado a la presentación de los justificantes oportunos en las mismas condiciones de que se habla en el Artículo 20.

Artículo 20. Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de plantilla.

Voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos, con una antelación mínima de treinta días.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia deberán presentarse por escrito y se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Esta excedencia, no computándose a este efecto los casos de maternidad, solo podrá afectar a un dos por ciento de los/as trabajadores/as de la empresa.

Las mismas normas en cuanto a requisitos de petición, incompatibilidad, derecho preferente, reingreso, serán de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores, por un periodo no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurran las siguientes circunstancias:

- a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante Resolución Administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedentes en la empresa, los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

c) La Dirección de la Empresa podrá pasar a la situación de excedencia forzosa al/ a la trabajador/a que por causa del desempeño de un deber inexcusable de carácter público, le suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas a trabajar en un período de tres meses.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras estas duren hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

d) El derecho a la reserva del puesto de trabajo para los trabajadores que atiendan al cuidado de hijos, se regirá por lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 21. Estructura del salario.

El salario de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Plus ad-Personam.

Salario Base.

Se percibirá por día natural, siendo su cuantía la que figura para cada categoría profesional, la que figura en el anexo II de este convenio. Servirá de módulo para el cálculo de la antigüedad y de los pluses de nocturnidad y toxicidad.

Plus ad-personam.

Este plus recoge las cuantías del anterior Plus Voluntario, manteniéndose las cuantías que se recogen en el anexo II.

Antigüedad.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2010 se suprime el concepto de antigüedad. En consecuencia los trabajadores incorporados a la empresa a partir del día 1 de enero de 2010 no devengarán antigüedad ni percibirán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, con carácter transitorio, el personal que estuviera de alta a fecha 31 de diciembre de 2009, como derecho adquirido, seguirá percibiendo la antigüedad devengada y además seguirá devengando antigüedad conforme al sistema de antigüedad existente en la empresa hasta 31 de diciembre de 2009.

Gratificaciones extraordinarias.

El Personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias siguientes:

- Paga de julio.

–Paga de Navidad.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesare dentro del mismo en sus relaciones con la empresa, percibirá las gratificaciones prorrateado su importe con relación al tiempo trabajado.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se computan por semestres naturales: 1 de enero a 30 de junio para la de julio y de 1 de julio a 31 de diciembre para la de Navidad. La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base, antigüedad, participación de beneficios y plus “ad personam”, y su percibo será proporcional a las jornadas trabajadas en cada uno de los semestres naturales del año.

Incapacidad temporal.

–Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La Dirección de la Empresa abonará a los trabajadores a su servicio en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una indemnización complementaria hasta alcanzar el máximo del 100% de su salario real.

CAPÍTULO VIII.–CLÁUSULAS ECONÓMICAS

Artículo 22. Incrementos en retribuciones.

Se acompaña como anexo II las tablas salariales correspondientes a 2023 y 2024:

- Ejercicio Fiscal 2023-2024: 4%.
- Ejercicio Fiscal 2024-2025: 3,1%.

Plus de penosidad.

El personal afectado por este convenio colectivo y que presta sus servicios en trabajos que sean declarados por la autoridad laboral competente, penosos o forzosos, tendrán derecho a percibir un plus cuya cuantía será del 25% del salario base de sus categorías.

Plus de nocturnidad.

El personal afectado por este convenio colectivo, y que preste sus servicios entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirá por cada hora trabajada en este periodo de tiempo un Plus de Nocturnidad consistente en el 30% del salario base de cada categoría profesional.

Plus de transporte.

Este concepto extra-salarial tendrá el incremento recogidos en el párrafo primero de este artículo.

Dietas y kilometraje.

Procederá al abono de dietas en aquellos casos en que el trabajador haya sido desplazado por la Empresa a más de 60 km. de su centro de trabajo habitual. Las cuantías serán de 30,5 euros. por pensión completa y de 15,03 euros. por media pensión.

Si los gastos superasen el importe de los días-dieta, la Empresa abonará el exceso previa justificación de gastos.

En caso de que el trabajador sea desplazado con su vehículo propio, la empresa abonará un plus de kilometraje de 0,32euros/km.

Seguro voluntario de empresa.

TIGRUTI ITG, S.L. mantendrá en vigor una póliza de seguro global en favor de los trabajadores afectados por el presente convenio, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que garantice las siguientes coberturas:

FALLECIMIENTO	MUERTE	INVALIDEZ ABSOLUTA
Por c. Causa	Accidente trabajo	Accidente trabajo
12.000 euros	50.000 euros	60.000 euros

Ayuda por defunción.

A los trabajadores que estando al servicio de la empresa, fallezcan en un determinado mes, se les abonará la mensualidad completa de dicho mes, independiente de que ésta se produzca a primeros, mitad o final de mes.

Ayuda por hijos con discapacidad.

Los trabajadores con hijos que tengan reconocida por resolución administrativa firme una discapacidad en grado igual o superior al 33%, y que no desempeñen actividad retribuida o que desempeñando actividad retribuida perciban retribuciones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, y que deban realizar gastos médicos, farmacéuticos, de ortopedia o rehabilitación que no estén cubiertos por el Servicio Público de Salud Estatal o Autonómico ni por otro tipo de ayudas sociales de carácter público o privado, podrán percibir esta ayuda acreditando el gasto mediante la presentación de la factura correspondiente.

El importe de esta ayuda tendrá un tope máximo, por todos los conceptos de gastos de 2.000 euros brutos anuales por cada año de vigencia del convenio, que no se duplicará ni ampliará en el caso de que los dos progenitores presten servicios en la empresa.

CAPÍTULO IX.–FALTAS Y SANCIONES

Artículo 23. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en general por el presente convenio básico.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia leves, graves y muy graves.

Artículo 24. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.
6. La Embriaguez ocasional.
7. Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta Prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
8. El descuido en el trato o conservación del material.

Artículo 25. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un periodo de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el periodo de 30 días naturales.
3. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. La imprudencia en acto servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.

6. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.

7. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasionase perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

9. El abandono del puesto de trabajo por causa injustificada durante la jornada laboral, incluso el dejar el trabajo antes de las horas de descanso intermedio o de salida.

Artículo 26. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se consideraran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 180 días naturales.

b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un periodo de tres meses.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

6. Agredir física o verbalmente a superiores, colaboradores o compañeros salvo por defensa propia.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

10. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

11. El acoso moral y psicológico en el trabajo.

Artículo 27. Sanciones.

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

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

–Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

–Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

–Despido disciplinario.

Artículo 28. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento de su imposición y comunicación, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 29. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de la diligencia.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Dirección de la Empresa nombrará un instructor con la misión de llevar a cabo el procedimiento de instrucción de expediente contradictorio.

b) El instructor notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente. Asimismo le comunicará el derecho a presentar pliego de descargos en un plazo de cinco días.

c) Asimismo trasladará copia del pliego de cargos a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Sección Sindical si la hubiera a que pertenece el expedientado, al objeto de que emitan los informes que consideren oportunos en el mismo plazo de cinco días.

d) Recibidos el pliego de descargos y los informes que se citan en los apartados b) y c), el instructor propondrá a la Dirección la sanción a imponer o el sobreseimiento del procedimiento.

e) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta en su caso, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

Artículo 31. Infracciones laborales del empresario.

Será de aplicación y lo dispuesto en la Ley 8/1988 de abril, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO X.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 32. Norma general.**

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, en la prestación de sus servicios tendrán derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene. La Empresa vendrá obligada al estricto cumplimiento de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los trabajadores estarán afectados igualmente obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

3. Para la previsión de los riesgos la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores harán efectivas la Normas sobre Delegados de Prevención de Seguridad y Salud, según se recoge el Capítulo V de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de 1.995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Se establece por medio de este convenio que el personal de la plantilla pueda ser elegido Delegado de Prevención aun no teniendo la condición de representante legal de los trabajadores.

Asimismo, se establece que la facultad de designación de los Delegados de prevención corresponde a los Delegados de Personal.

5. Las Empresas están obligadas a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 33. Higiene en los locales.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Artículo 34. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio básico tendrán el derecho y el deber de una revisión médica en función del puesto de trabajo que ocupe, adecuada y suficiente, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la LPRL. Las diferentes pruebas médicas que se realicen a los trabajadores se llevarán a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Estas pruebas serán las que correspondan en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Artículo 35. Servicios de higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente de Seguridad e Higiene.

Artículo 36. Botiquín.

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 37. Comedores.

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 38. Capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, siempre que medie informe médico favorable y sea compatible con la valoración de su invalidez. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva categoría será el asignado a la categoría profesional del nuevo puesto.

Si no fuese posible asignarle ese puesto, tendrá preferencia para ocuparlo sobre cualquier otro ajeno a la empresa cuando haya que cubrir una vacante.

Artículo 39. Higiene del personal.

El personal de la empresa, en función de su puesto, funciones y cometidos, observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que procedan.

De igual forma la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

CAPÍTULO XI.—DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 40. Representación sindical.

La Empresa afectada por este convenio, reconoce a la Comisión Negociadora y a su Representantes Sindicales elegidos como tales en la Elecciones Sindicales en el ámbito de la misma.

Artículo 41. Garantías sindicales - acumulación de horas sindicales.

Los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, tendrán las garantías que en cada momento les reconozca la legislación vigente. En lo que se refiere al crédito de horas para el ejercicio de sus actividades como representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente según el número de trabajadores de la empresa.

En cualquier caso, para que pueda ser dada la oportuna autorización por la Dirección de la Empresa, se requiere la previa comunicación por escrito a la misma de la petición con una antelación mínima de 48 horas.

Acumulación de horas sindicales.

Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, estos podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las referidas al mes en curso y, en todo caso, comunicando a la Dirección en escrito en el que conste el número de horas a ceder, así como la firma del cesionario y del cedente. Esta comunicación se realizará con 10 días de antelación, al menos, al mes de la cesión.

Artículo 42. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones.

Artículo 43. De los sindicatos.

El Sindicato que alegue tener derecho para estar representado en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a los efectos legales.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Artículo 44. Competencias de la representación legal de los trabajadores (Representación Unitaria).

La Representación Legal de los Trabajadores, entendiéndose por tal la Representación Unitaria, tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia de los contratos a que se refiere el párrafo a/ del apartado 3 del artículo 8 del E.T. y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de Formación profesional en la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier modificación que afecte al volumen del empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas a los trabajadores, tipificadas de índole grave o muy grave.
- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad. Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

-Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.

-Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

Las posibles modificaciones del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicarán en cuanto se produzcan.

Artículo 45. Funciones del delegado sindical.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones de los Delegados de Personal, del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrá acceso a la misma información tanto escrita como verbal y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este convenio colectivo a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados que representan.

5. Serán así mismo informados por escrito y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

6.-Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7.–En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.–Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

Artículo 46. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo 46, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará la antedicha detracción salvo indicación en contrario del interesado, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Artículo 47. Practicas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPÍTULO XII.–FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 48. Formación continua.

TIGRUTI ITG, S.L. se compromete con la Representación Sindical a promover la formación continua de los trabajadores de la plantilla. Ambas partes orientaran esta formación a la actualización permanente de la empresa, por lo que en estos momentos de importantes cambios tecnológicos y organizativos en las empresas adquiere una importancia estratégica de primer orden.

La cualificación de los trabajadores además de constituir un derecho de los mismos y un instrumento para su desarrollo, para la mejora en el acceso a la promoción profesional en el seno de la empresa, es un valor estratégico, tanto para los propios trabajadores como para la empresa.

Por ello para esta materia se marcan los siguientes criterios:

1. La Dirección de la Empresa será la responsable de la gestión y promoción de la formación continua en TIGRUTI ITG, S.L. A través de la Comisión Paritaria se cumplirá el derecho de participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes agrupados y de empresa.
2. Las necesidades de formación se generaran en los diferentes departamentos y secciones de la empresa para que respondan a la realidad de cada una de las secciones.
3. Se impulsara el acceso a esta formación de los colectivos de trabajadores con más dificultades: mujeres, trabajadores eventuales, trabajadores sin calificación, etc.

CAPÍTULO XIII.–COMISIÓN PARITARIA, COMISIONES DE SEGUIMIENTO, Y PAZ SOCIAL

Artículo 49. Comisión paritaria.

Se constituirá la Comisión Paritaria del Convenio que estará formada por los miembros que componen la Comisión Negociadora del presente convenio incluidos los asesores de ambas partes.

1. Funciones de la comisión paritaria.

a) Las de mediación, y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

- b) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Acuerdos.

Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. Composición.

La Comisión estará compuesta por el Delegado de Personal firmante del Convenio en representación de los Trabajadores, y por un representante de la Dirección de la Empresa.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, y cuando le sea requerida su intervención.

b) Convocatorias. La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las partes, empresarial o social, firmantes del convenio, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

c) La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente:

Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

d) Quórum - asesores. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan el representante de la empresa y el Delegado de personal, no siendo necesarias reglas específicas de quorum al estar constituida la Comisión por un solo miembro por cada parte. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un asesor.

e) validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso acuerdo de las dos partes. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por las partes y, en su caso, los asesores que asistan a la reunión.

f) Domicilio. A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la Empresa, en Valtierra, Carretera de San Adrián, km 1.

5. Obligación de sometimiento a la comisión paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Artículo 50. Paz social y adhesión al sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este convenio, tanto a nivel colectivo e individual a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de mediación y conciliación adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Soluciones de Conflictos de Navarra.

Sirve por lo tanto esta cláusula como expresa adhesión de las partes del sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del E.T., 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 a la vía judicial a los procedimientos y mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia la adhesión expresa y individualizada salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO XIV.–INAPLICACION

Artículo 51. Inaplicación del convenio.

El régimen de inaplicación del convenio colectivo será, en lo referente a causas, supuestos y procedimiento el establecido en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

1. Cuando el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales conforme al Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Navarra, tanto en trámite de mediación como de conciliación. También podrán acudir al Procedimiento de Arbitraje si bien en este caso será preciso el acuerdo y consentimiento de ambas partes conforme a lo establecido en el artículo 50 del presente convenio.

2. Si ninguna de las partes hubiese acudido a los procedimientos indicados en el número 1 anterior, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, en caso de no existir esta, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

CAPÍTULO XV.–REMISIÓN A NORMATIVA DE CARÁCTER GENERAL

En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias y de desarrollo.

DISPOSICIÓN FINAL

A los efectos legales y en los términos consignados en el artículo 0 se señala que el convenio es firmado por la Representación de la Empresa y la totalidad de la representación de los delegados del personal, siendo los firmantes los siguientes:

–Por la representación de la Empresa:

- Ana Clara Nieva Preciado.
- María Huidobro Alonso.
- Esperanza García López.
- Jose Manuel Ayesa Villar (asesor).

Por la representación de los trabajadores:

- David Ruiz Duchá.
- Elena Arbiol (Asesora CCOO).

ANEXO I.–CALENDARIOS 2023 Y 2024

Horario oficial 2023 - Oficinas Navarra

Todo el personal puede optar por las dos 2 opciones de horario existentes, siempre y cuando lo permita las necesidades de cada puesto y departamento. No lo podrán elegir, aquellos que ocupen puestos específicos que tengan asignado un horario especial.

Horario normal.

–Jornada partida, 8 horas:

- Hora entrada máxima: 9:30.

- Hora salida mínima: 16:30.
- Tiempo de comida: entre 13:00 y 15:30 (mínimo media hora).

–En este horario, corresponden un total de 234 horas (176 h de vacaciones y 58 h de excedente de jornada).

–Se podrá realizar jornada continua de 8 horas (en las fechas y horarios previstos en el calendario oficial para la jornada continua), e informando previamente a su responsable y a RR.HH.

Horario combinado.

–Jornada Partida (lunes a jueves), 8,5 horas y media:

- Hora entrada máxima: 9:30.
- Hora salida mínima: 16:30.
- Tiempo de comida: entre 13:00 y 15:30 (mínimo media hora).

–Jornada Continua (viernes y días designados), 7 horas:

- Hora entrada máxima: 9:30.
- Hora salida mínima: 14:00.

–En este horario, corresponden un total de 212 horas (176 h de vacaciones y 36 h de excedente de jornada).

Las fechas previstas en el calendario oficial 2023 para la Jornada Continua son:

- Del 19 de junio hasta el 01 de septiembre (ambos incluidos).
- Todos los viernes del año.
- Vísperas de festivos 5 de abril, 11 de octubre, 31 de octubre 5 y 7 de diciembre.
- 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

La jornada de trabajo en ambas opciones se podrá realizar entre las 7 am y 8 pm siempre que se cumpla la hora de entrada máxima, salida mínima y tiempo de comida establecido.

Horario oficial 2024 - Oficinas Navarra

Todo el personal puede optar por las dos 2 opciones de horario existentes, siempre y cuando lo permita las necesidades de cada puesto y departamento. No lo podrán elegir, aquellos que ocupen puestos específicos que tengan asignado un horario especial.

Horario normal.

–Jornada partida, 8 horas:

- Hora entrada máxima: 9:30.
- Hora salida mínima: 16:30.
- Tiempo de comida: entre 13:00 y 15:30 (mínimo media hora).

–En este horario, corresponden un total de 266 horas (176 h de vacaciones y 90 h de excedente de jornada).

–Se podrá realizar jornada continua de 8 horas (en las fechas y horarios previstos en el calendario oficial para la jornada continua), e informando previamente a su responsable y a RR.HH.

Horario combinado.

–Jornada Partida (lunes a jueves), 8,5 horas y media:

- Hora entrada máxima: 9:30.
- Hora salida mínima: 16:30.
- Tiempo de comida: entre 13:00 y 15:30 (mínimo media hora).

–Jornada Continua (viernes y días designados), 7 horas:

- Hora entrada máxima: 9:30.
- Hora salida mínima: 14:00.

–En este horario, corresponden un total de 244,5 horas (176 h de vacaciones y 68,5 h de excedente de jornada).

Las fechas previstas en el calendario oficial 2024 para la Jornada Continua son:

- Del 17 de junio hasta el 01 de septiembre (ambos incluidos).
- Todos los viernes del año.
- Vísperas de festivos 27 de marzo, 30 abril, 31 octubre, 2 diciembre, 5 diciembre.
- 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

La jornada de trabajo en ambas opciones se podrá realizar entre las 7 am y 8 pm siempre que se cumpla la hora de entrada máxima, salida mínima y tiempo de comida establecido.

ANEXO 2.–TABLAS SALARIALES**Tablas salariales 2023/24 TIGRUTI**

	S. BASE	P. BENEFICIOS	PLUS AD-PERSONAM	T. MES	T. AÑO
DIRECTOR	1.379,53	172,96	76,68	1.629,16	22.808,28
RESPONSABLE	1.202,71	159,63	76,68	1.439,02	20.146,27
TECNICO	1.048,56	147,33	76,68	1.272,57	17.815,92
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.048,56	147,33	76,68	1.272,57	17.815,92
AUX. ADMINISTRATIVO	884,09	150,39	76,68	1.111,17	15.556,31

Tablas salariales 2024/25 TIGRUTI

	S. BASE	P. BENEFICIOS	PLUS AD-PERSONAM	T. MES	T. AÑO
DIRECTOR	1.422,29	178,32	79,05	1.679,67	23.515,33
RESPONSABLE	1.240,00	164,58	79,05	1.483,63	20.770,80
TECNICO	1.081,06	151,90	79,05	1.312,02	18.368,21
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.081,06	151,90	79,05	1.312,02	18.368,21
AUX. ADMINISTRATIVO	911,50	155,06	79,05	1.145,61	16.038,56