

BOLETÍN Nº 94 - 16 de mayo de 2014

RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra (Código número 31008825012009), que tuvo entrada en este Registro en fecha 2 de abril de 2014, y que fue suscrito el día 17 de marzo de 2014, por la representación patronal y sindical del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 16 de abril de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

II CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA EL SECTOR DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 2012 - 2016

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo y empleo en el sector de Servicios Auxiliares y será de aplicación a todas las personas que prestando sus servicios en empresas del sector, se dediquen a una cualquiera de las actividades de celaduría, conserjería, portería o atención e información a terceros.

A título puramente ejemplificativo, y, en consecuencia, sin que la enumeración siguiente pueda considerarse cerrada o excluyente se señala como actividades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, entre otras, las siguientes:

–Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por porteros, conserjes y personal análogo.

–En general la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

–El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.

–Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, (si bien los efectos económicos se retrotraerán en su caso al 1 de enero de 2012) y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente a fecha 31 de diciembre de 2016.

Se pacta expresamente una ultractividad máxima de 5 años desde la fecha finalización del Convenio.

Artículo 4. Supletoriedad.

Las relaciones laborales, en todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones vigentes.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5. Composición de la comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria con las siguientes funciones:

–Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio.

–Seguimiento de la aplicación del presente Convenio.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a su cualquiera de sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá remitirse dentro de los diez días hábiles siguientes para la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quorum, quedará expedita la vía judicial.

La comisión paritaria estará constituida por tres miembros de la representación social y tres de la representación empresarial, tomando cada representación su decisión por mayoría de votos.

Para que la comisión paritaria se reúna válidamente, deberá asistir a la reunión la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

Artículo 6. Condición ad personam, redistribución, compensación y absorción.

Se establece, como principio general, el de respeto a las condiciones más beneficiosas que, a título individual o colectivo, ostenten los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

Las empresas del sector que en la vigencia del convenio estén obligadas a aplicar el presente convenio, deberán adaptar su estructura retributiva a la establecida en el presente Convenio.

A tal efecto, aquellas empresas sometidas al presente Convenio redistribuirán las cantidades que vengan abonando a los trabajadores por cualesquiera conceptos, respetando siempre los importes mínimos establecidos para el salario base de cada categoría en las tablas salariales. La redistribución de las cantidades al salario base de la categoría podrá suponer, en su caso, la desaparición de complementos salariales.

Esta redistribución deberá realizarse una sola vez, al objeto de adaptar las estructuras retributivas de las empresas a la establecida en el presente convenio.

Si realizadas las operaciones anteriores, la cuantía de cualquiera de los conceptos resultase ser inferior a la fijada para el salario base en las tablas, las empresas deberán complementarlas hasta el importe del salario base de la categoría correspondiente.

Si, por el contrario, resultara remanente, el mismo se integrará en un “complemento personal” que solo será compensable y absorbible en los años sucesivos en la forma establecida en los apartados siguientes.

Se establece de forma expresa que opere la compensación y absorción, que podrá ser llevada a efecto por las empresas del sector conforme a los siguientes criterios:

Los incrementos salariales pactados en este convenio compensaran y absorberán las mejoras salariales que por

cualquier título o concepto tengan los trabajadores respecto de las tablas del convenio.

Sin perjuicio del principio de compensación y absorción, se garantiza en todo caso a los trabajadores un incremento mínimo sobre las percepciones reales que reciban, tanto salariales como extra salariales, en los siguientes términos:

Año 2014: Incremento igual al IPC Real de Navarra del año 2013.

Año 2015: Incremento mínimo igual al 0,25%.

Año 2016: Incremento mínimo igual al 0,25%.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado todo su contenido. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODERES DEL EMPRESARIO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 8. Titularidad empresarial del poder de dirección.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo comprende, a título ejemplificativo, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
2. La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
4. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los lazos y formalidades establecidos en el citado precepto.
6. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, con respeto en todo caso a la categoría profesional del trabajador afectado.
7. La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.
8. La asignación, si procede a juicio de la empresa, del medio de transporte que en su caso de precise para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
9. La asignación de equipos de protección.
10. Y, en general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

Artículo 9. Poder de dirección y nuevas tecnologías.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Ordenadores y correos electrónicos.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las

comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 11. Declaración general sobre igualdad y no discriminación.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 12. Subrogación.

El cambio de titularidad de una contrata de servicios que se refiera o abarque las actividades señaladas en el artículo 1.º del presente Convenio no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista entrante, aplique el presente Convenio o un Convenio de Empresa, subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior con relación a los trabajadores de la empresa cesante, y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito (fijos de plantilla, fijos discontinuos, se repitan o no los trabajos en fechas ciertas y aunque el cambio de titularidad se produzca cuando la actividad esté interrumpida, trabajadores contratados por obra o servicio determinado, eventuales, de interinidad, etc.), siempre que concurren alguno de los siguientes supuestos:

1.º Cuando los trabajadores de la empresa cesante llevasen los últimos cuatro meses prestando servicios en dicho centro, independientemente de cual fuere la duración de su jornada laboral, siempre que la contrata tuviese al menos esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será el de la contrata. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincidan, aunque éstas sean inferiores a cuatro meses.

2.º Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, o cualquier otra situación que produzca derecho a reserva de puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro, en el período de tiempo establecido en el número anterior, computándose a estos efectos el período que hayan permanecido en I.T., excedencia, vacaciones, o cualquiera de las situaciones que produzcan derecho a reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores, pasará a la nueva titular en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

3.º En el caso de que la empresa saliente hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a aquel personal empleado en dicho centro, que en su día quedó afectado por la reducción, siempre que no hayan transcurrido seis meses desde la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios, y cuando sea preciso posteriormente aumentar la plantilla en ese centro de trabajo.

4.º El presente artículo será igualmente de aplicación aun en el supuesto de cambio o traslado dentro de la misma ciudad, del centro de trabajo de la empresa contratante del servicio de que se trate.

En tales supuestos, la empresa entrante y la empresa saliente responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad al cambio de titularidad de la contrata y que no hubieran sido satisfechas.

En caso de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana, a la empresa entrante, lo siguiente:

- a) Relación del personal de dicho centro de trabajo con expresión de antigüedad en la empresa, antigüedad en el centro de trabajo, jornada, horario, copia del contrato de trabajo cuando exista por escrito y última o penúltima nómina, así como detalle del personal con contrato suspendido por alguna de las causas previstas en el apartado 2.º de este artículo.
- b) Que los operarios afectados se encuentren al corriente de la percepción de sus salarios, a la fecha del cambio de titularidad de la contrata.
- c) Que la empresa saliente esté al corriente en los pagos de las cuotas de la Seguridad Social, a cuyo efecto habrá de presentarse a la empresa entrante un certificado extendido por el Instituto Nacional de la Seguridad

Social, acreditativo de tal extremo, y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.

d) Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, denuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En el supuesto de que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los requisitos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión denunciada.

En aquellos supuestos en que, como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones anteriormente citadas, se originasen perjuicios económicos a la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

Cuando se produzca la subrogación prevista en este artículo, el trabajador disfrutará sus vacaciones íntegras o la parte no disfrutada en la empresa entrante. De la misma forma, no se le practicará la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, cobrándolas en su momento en la empresa entrante.

Las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como los costes de Seguridad Social y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, serán objeto de compensación entre empresas.

Todo trabajador que esté en empresas diferentes, tendrá opción de elegir las vacaciones cuando él lo desee, avisando con dos meses de tiempo a la empresa y con preferencia absoluta frente al resto de los trabajadores. El plazo de preaviso, en caso de subrogación, realizado a la empresa cedente, se entenderá realizado con respecto a la empresa entrante.

Cuando por la aplicación de los supuestos contemplados en los números 1.º al 4.º de este artículo, el trabajador deba trasladarse directamente de un centro de trabajo a otro de distinta empresa, el tiempo invertido en dicho traslado será computado como trabajo efectivo, proporcionalmente a la jornada en uno y otro centro.

Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, eliminar las consecuencias de los supuestos contemplados en este artículo, cuando se produzca una contratación que implique un nuevo centro de trabajo y simultáneamente un aumento de plantilla.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se procurará la eliminación como consecuencia de la aplicación de este artículo, de las situaciones de ocupación en distintas empresas de un mismo trabajador.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artículo 13. Procedimiento de contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 14. Periodo de prueba.

El periodo de prueba deberá concertarse siempre por escrito, y su duración no podrá superar la siguiente:

–Técnicos Titulados: seis meses.

–Resto del personal: un mes.

En el contrato de trabajo en prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a dos meses, si se celebra con trabajadores que estén en posesión de un título de grado superior, ni de uno si el título es de grado medio.

La situación de baja por IT suspenderá en todo caso el periodo de prueba.

Artículo 15. Cese voluntario del trabajador; preaviso.

En caso de cese voluntario del trabajador, este deberá preavisar a la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese definitivo.

El incumplimiento de esta obligación autorizará a la empresa a descontar al trabajador una cantidad igual al salario bruto diario correspondiente a cada día de incumplimiento.

Artículo 16. Abono de liquidación final.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, y con independencia de cual fuera la causa de extinción, la empresa deberá abonar la liquidación final de partes proporcionales de pagas extraordinarias y, en su caso, parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de efectividad del cese.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 17. Estructura profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I: Mandos Intermedios.

a) Encargado General.

b) Jefe de Equipo.

Grupo II: Personal Administrativo.

a) Oficial Administrativo.

b) Auxiliar Administrativo.

Grupo III: Personal de Servicios.

a) Auxiliar de Servicios.

b) Azafata, Celador, Telefonista, mozo.

Las clasificaciones profesionales establecidas en el presente Convenio no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, siendo decisión de la empresa, en función de su volumen, necesidades, y demás circunstancias, las que determinen las plazas y categorías a proveer.

Artículo 18. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, según se expresa en los Anexos de Tablas Salariales.

Artículo 19. Trabajos de superior categoría.

La encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías equivalentes no supondrá la consolidación del nuevo puesto para el nuevo trabajador. Ello no obsta para que el trabajador pueda reclamar las diferencias salariales correspondientes a las tareas realizadas durante el período en cuestión.

CAPÍTULO VI

JORNADA

Artículo 20. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada anual será de 1788 de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio.

A los efectos de determinar el porcentaje de jornada contratada para los contratos a tiempo parcial, se tomará como módulo semanal de jornada completa el de 40 horas semanales.

Los trabajadores disfrutaran de un día de libre disposición al año, siempre que preavise con 48 horas, que será recuperable en los años 2014 y 2015, y no recuperable en el año 2016.

CAPÍTULO VII

DESCANSO SEMANAL, FESTIVOS, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 21. Trabajos en domingos y festivos.

A los trabajadores que trabajaran los domingos se le respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto. El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será señalado por la empresa.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, se compensaran cada una de ellas con un día laborable a disfrutar, y en caso de desacuerdo entre la empresa y el trabajador respecto al día a vacar, se disfrutará dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Artículo 22. Permisos y licencias.

En materia de licencias y permisos será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 23. Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuya fijación se realizará en la forma establecida en el calendario laboral que se establezca para cada año.

CAPÍTULO VIII

ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN

Artículo 24. Régimen retributivo.

Las retribuciones de los trabajadores sometidos al presente Convenio son las que, por todos los conceptos se establecen en el Anexo de tablas salariales.

En cuanto al "Plus de vestuario" se acuerda expresamente su integración en el salario base, a partir del 1 de enero de 2014. (Plus vestuario año 2013 (106,09 euros) * 11 meses/14 = 83,36 euros).

Se señala que para el cálculo del precio hora que consta en las tablas se ha tomado en consideración el salario base, por ser el único concepto salarial recogido en tablas.

Las cuantías establecidas en dichas tablas se entienden en todo caso sin perjuicio de los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas que disfruten a título individual a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio los trabajadores a él sometidos, las cuales serán en todo caso respetadas sin perjuicio de los ajustes que deban realizarse en cuanto a los conceptos retributivos para adecuar la estructura salarial a la establecida en el presente Convenio.

A este respecto se señala que para el cálculo del precio/hora en los supuestos de trabajadores que ostenten condiciones salariales más beneficiosas, deberán tomarse en consideración todos los conceptos salariales, incluidos en su caso los complementos personales de esta naturaleza. Por el contrario, no se tomarán en consideración los conceptos extrasalariales ni los abonos, sean periódicos o esporádicos que correspondan a compensación de gastos.

El precio de la hora extraordinaria será igual al de la hora ordinaria.

Se establece en todo caso el principio básico de respeto a la legislación vigente en materia de Salario Mínimo Interprofesional, de manera que si por disposición del Gobierno de la nación se fija el Salario Mínimo Interprofesional en cuantía superior a la que resulta de aplicar las tablas del presente Convenio, las tablas se ajustarán de forma automática la Salario Mínimo Interprofesional.

Se establece por último la obligación de las empresas de abonar al trabajador la paga ordinaria correspondiente a cada mes dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 25. Retribuciones y incremento salarial pactado.

Para los años 2012 y 2013 se aplicaran las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011. (Anexo I: Tablas salariales 2012, Tablas salariales 2013).

Para el año 2014, una vez practicada la integración del plus vestuario en el salario base, conforme establece el artículo 24 del presente convenio, se incrementaran las tablas salariales, con efectos retroactivos a 1 de enero, en el 0,85% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013. (Anexo de Tablas Salariales).

Para el año 2015, se incrementaran las tablas salariales en el 1% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2014. (Anexo de Tablas Salariales).

Para el año 2016, se incrementaran las tablas salariales en el 1,25% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2015. (Anexo de Tablas Salariales).

CAPÍTULO IX

PODER DISCIPLINARIO

Artículo 26. Infracciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación

de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de cinco días.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

Faltas graves.

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas vigentes.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso sexual, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo habitual.
- k) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

5. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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 27. Vestuario y calzado.

Las empresas dotarán, a todo el personal que lo precise, de los uniformes, calzado incluido, que precisen para la prestación del servicio.

La uniformidad establecida por las empresas tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores, siendo la no utilización del uniforme establecido constitutivo de falta disciplinaria de desobediencia.

El mantenimiento del uniforme en estado adecuado será de cuenta del trabajador.

Artículo 28. Incapacidad temporal.

En caso de ser declarado el trabajador en situación de Incapacidad Temporal derivada de contingencia común, la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días de baja y exclusivamente en las tres primeras bajas que se produzca en cada año natural (1 de enero a 31 de diciembre) una cantidad igual al 60% del salario diario bruto del trabajador.

Artículo 29. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

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

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

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

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 30. Procedimiento de inaplicación del Convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, que se concreta en dos años en pérdidas anteriores al año en que se pretenda la inaplicación. Para ello se presentaran los balances y cuentas de pérdidas y ganancias, y/o las cuentas anuales debidamente registradas en los casos en que sea necesario, de cada uno de esos años.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

El procedimiento de inaplicación será el siguiente: La Dirección de la Empresa comunicará su voluntad al Comité de Empresa o representantes sindicales.

El periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales, versará, entre otras, cuestiones sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo. Si hubiera acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas y deberá ser trasladada a la comisión paritaria del Convenio. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo además, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa, a las Tablas Salariales vigentes del convenio una vez finalizado el periodo de inaplicación, sin abono retroactivo de diferencias por lo no percibido durante el mismo, salvo acuerdo expreso en ese sentido.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, así como a la comisión paritaria del convenio.

Si no hubiera acuerdo en un plazo máximo de 15 días cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión paritaria del convenio la cual deberá resolver en un plazo máximo de 7 días desde la fecha de la solicitud.

En el supuesto de que tampoco se obtenga el acuerdo de la comisión paritaria las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Navarra. En el caso de que hubieran transcurrido siete días sin mediar acuerdo entre las partes, éstas se deberán someter la inaplicación al arbitraje obligatorio de esa misma institución.

CAPÍTULO XI

PLANES DE IGUALDAD

Artículo 31.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la comisión paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

–Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

–Concepto de los Planes de Igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

–Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- b) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- c) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- e) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- f) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- g) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
- h) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

–Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

–Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. Los resultados que se desprendan de dicho diagnóstico serán facilitados a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

–Funciones de la comisión paritaria en materia de igualdad de oportunidades:

La comisión paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas y dispositivas pactadas en el presente Convenio Autonómico tendrán repercusión en los precios de los servicios.

A tal efecto se hace constar que el incremento en el coste de la mano de obra que el presente Convenio representa con respecto al año 2013 y para el año 2014 es de un 3,61%.

Auxiliar de Servicios.	698,11 euros	9.773,54 euros	1.788 h.	106,09 euros	5,47 euros	6,12 euros	5,47 euros	1,06 euros
Azafata, Celador, Telefonista	698,11 euros	9.773,54 euros	1.788 h.	106,09 euros	5,47 euros	6,12 euros	5,47 euros	1,06 euros

**CONVENIO DE SERVICIOS
TABLAS SALARIALES AÑO 2014**

Jornada anual: 1.788 h.

Incremento de salarios: 0,85%.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE (X14)	SB ANUAL	J. ANUAL	SALARIO/HORA	HORA EXTRA	NOCTURNIDAD (euros/hora)
Grupo I						
Encargado	944,78 euros	13.226,92 euros	1.788 h.	7,40 euros	7,40 euros	1,41 euros
Jefe de Equipo	891,28 euros	12.477,92 euros	1.788 h.	6,98 euros	6,98 euros	1,41 euros
Grupo II						
Oficial Administrativo	837,78 euros	11.728,92 euros	1.788 h.	6,56 euros	6,56 euros	1,18 euros
Auxiliar Administrativo	820,20 euros	11.482,80 euros	1.788 h.	6,42 euros	6,42 euros	1,10 euros
Grupo III						
Auxiliar de Servicios.	788,11 euros	11.033,54 euros	1.788 h.	6,17 euros	6,17 euros	1,07 euros
Azafata, Celador, Telefonista	788,11 euros	11.033,54 euros	1.788 h.	6,17 euros	6,17 euros	1,07 euros

**CONVENIO DE SERVICIOS
TABLAS SALARIALES AÑO 2015**

Jornada anual: 1.788 h.

Incremento salarios: 1,00%.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE (X14)	SB ANUAL	J. ANUAL	SALARIO/HORA	HORA EXTRA	NOCTURNIDAD (euros/hora)
-----------------------	--------------------	----------	----------	--------------	------------	--------------------------

Grupo I						
Encargado	954,23 euros	13.359,22 euros	1.788 h.	7,47 euros	7,47 euros	1,42 euros
Jefe de Equipo	900,19 euros	12.602,66 euros	1.788 h.	7,05 euros	7,05 euros	1,42 euros
Grupo II						
Oficial Administrativo	846,16 euros	11.846,24 euros	1.788 h.	6,63 euros	6,63 euros	1,19 euros
Auxiliar Administrativo	828,40 euros	11.597,60 euros	1.788 h.	6,49 euros	6,49 euros	1,11 euros
Grupo III						
Auxiliar de Servicios.	795,99 euros	11.143,86 euros	1.788 h.	6,23 euros	6,23 euros	1,08 euros
Azafata, Celador, Telefonista	795,99 euros	11.143,86 euros	1.788 h.	6,23 euros	6,23 euros	1,08 euros

**CONVENIO DE SERVICIOS
TABLAS SALARIALES AÑO 2016**

Jornada anual: 1.788 h.

Incremento salarios: 1,25%.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE (X14)	SB ANUAL	J. ANUAL	SALARIO/HORA	HORA EXTRA	NOCTURNIDAD (euros/hora)
Grupo I						
Encargado	966,16 euros	13.526,24 euros	1.788 h.	7,57 euros	7,57 euros	1,44 euros
Jefe de Equipo	911,44 euros	12.760,16 euros	1.788 h.	7,14 euros	7,14 euros	1,44 euros
Grupo II						
Oficial Administrativo	856,74 euros	11.994,36 euros	1.788 h.	6,71 euros	6,71 euros	1,20 euros
Auxiliar Administrativo	838,76 euros	11.742,64 euros	1.788 h.	6,57 euros	6,57 euros	1,12 euros
Grupo III						
Auxiliar de Servicios.	805,94 euros	11.283,16 euros	1.788 h.	6,31 euros	6,31 euros	1,09 euros
Azafata, Celador, Telefonista	805,94 euros	11.283,16 euros	1.788 h.	6,31 euros	6,31 euros	1,09 euros
F1406995						

Código del anuncio: F1406995