

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN TEATRO GAYARRE

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación Teatro Gayarre, respetando en todo caso aquellas mejoras que a nivel individual se hayan podido pactar anteriormente.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de Enero 2011 al 31 de diciembre de 2015. Asimismo en enero de 2012 la representación sindical y la dirección de la empresa revisarán el contenido del pacto con el objeto de acordar los diferentes aspectos que consideren oportunos.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

ARTÍCULO 3. GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las condiciones o situaciones personales que, con carácter global y por cualquier circunstancia o motivo, excedan de lo pactado.

ARTÍCULO 4. RETRIBUCIONES

Subidas salariales: Se establece una subida salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio que, en cualquier caso deberá garantizar la subida anual del IPC.

Este incremento se efectuará sobre todos los conceptos establecidos en la nómina de cada trabajador, excepto las dietas y el kilometraje.

ARTÍCULO 5. DIETAS Y KILOMETRAJE

Cuando sea necesario el desplazamiento mediante vehículo propio, la empresa abonará a razón de 0,32 euros /km.

Cuando sea necesario pernoctar, el hotel será abonado por adelantado desde la Fundación. Las dietas se podrán hacer efectivas de dos maneras a elección del trabajador: Se abonará una dieta diaria de manutención de 26,67 euros (se actualizará anualmente en función del importe fijado por el reglamento de IRPF como máximo exento de retención). En casos excepcionales se podrá optar, siempre que el trabajador y la empresa lo consideren oportuno, por presentar los tickets que justifiquen el gasto a tal efecto, pudiendo ser superior su suma a la cantidad anteriormente citada.

ARTÍCULO 6. EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria

Todo trabajador sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria por un período mínimo de 1 año y máximo de 3 años con reserva del puesto de trabajo. Superados los tres años de excedencia, ésta pasará a ser indefinida y, por tanto, la incorporación al puesto de trabajo se producirá con ocasión de vacante.

En el supuesto de que se solicite por una duración inferior a 1 año, podrán solicitarse 2 prórrogas de seis meses, estando la empresa obligada a concederlas.

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

Cuando dicha solicitud no se formulare o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho del excedente al reingreso.

Excedencia por cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez declarada por la Seguridad Social.

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

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

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

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

ARTÍCULO 7. INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de enfermedad común, accidente no laboral, baja por accidente laboral y enfermedad profesional, así como en los casos de baja maternal y riesgo por embarazo, se percibirá el 100% de todos los conceptos cotizables desde el primer día de la baja.

ARTÍCULO 8. LICENCIAS RETRIBUIDAS

1- Podrán concederse licencias retribuidas por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales. Se deberá presentar acreditación de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.

2- Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 18 días naturales que podrá ser acumulada a las vacaciones ordinarias.

3- Por nacimiento de hijo 3 días naturales. En caso de parto múltiple 2 días naturales más por cada hijo a partir del segundo.

4- El permiso establecido en el apartado anterior podrá disfrutarse a partir del mismo día del nacimiento o del alta de la madre en el centro sanitario, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

5- 4 días naturales por fallecimiento del cónyuge o conviviente (pareja estable) y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días naturales cuando se produzca fuera de la misma.

6- 3 días naturales por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la

Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días naturales cuando se produzca fuera de la misma.

7- 4 días naturales por el ingreso en un centro hospitalario del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días, ó cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días naturales cuando se produzca fuera de la misma.

8- 3 días naturales por el ingreso en centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad y hermanos. Un día más si es fuera de Navarra.

9. 1 día natural por las mismas causas que las establecidas en los puntos 6, 7 y 8 cuando afecten a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en tales puntos y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días naturales cuando se produzca fuera de ella.

10- Ingresos de menor duración, ó cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso retribuido será de 1 día natural cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de 2 días naturales cuando se produzca fuera de la misma.

11- En los casos de enfermedad ó ingreso hospitalario previstos en los dos apartados anteriores, los días laborales de permiso retribuido que resulten en cada caso, teniendo en cuenta a la fecha inicial del hecho causante, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

12- En caso de cirugía mayor ambulatoria, que no precise de posterior hospitalización, del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: dos días naturales.

13- Un día por traslado de domicilio.

14- A elección de la trabajadora, se podrá sustituir el permiso por lactancia del artículo 37.4 del E.T., por 15 días naturales de permiso retribuido, permiso que se disfrutará a partir de la finalización del descanso maternal.

15- Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, así como para realizar funciones sindicales, de formación sindical o representación de personal. En cualquier caso será necesario presentar un justificante de la actividad desarrollada.

16- Podrán concederse permisos retribuidos a las trabajadoras por el tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 9. LICENCIA NO RETRIBUIDA

La empresa concederá licencias no retribuidas, de hasta 30 días naturales a los trabajadores que lo soliciten.

Estas licencias, que operarán como suspensiones temporales del contrato de trabajo, deberán solicitarse por escrito con 15 días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, excepto en aquellos casos en que la excepcionalidad del hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Asimismo, estas licencias sólo se concederán en el supuesto de que, en el momento de disfrute de las mismas, un 90% de la

plantilla de la empresa esté en activo. Y siempre que la empresa considere que no generan problemas para la organización y el desarrollo de la actividad que le son propias.

ARTÍCULO 10. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

Dentro de los 20 días hábiles siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.N., la Fundación Teatro Gayarre, contratará a su cargo una póliza colectiva de seguro de vida e invalidez absoluta, derivada de accidente laboral e incluso para los "in itinere", de 28.672 euros y 35.574 euros respectivamente.

ARTÍCULO 11. FORMACIÓN

La empresa y el trabajador deberán llegar a acuerdos para la realización de cursos de interés formativo para ambos, siempre que dichos cursos se realicen en horario de trabajo.

ARTÍCULO 12. PLUS DE ANTIGÜEDAD

El complemento por antigüedad consistirá en un porcentaje no acumulativo del sueldo base del nivel equivalente al auxiliar administrativo de la Fundación Municipal Teatro Gayarre, de conformidad con la siguiente escala:

- Al cumplir el 1er. Trienio: 2,5 %
- Al cumplir el 2º Trienio: 3,5 %
- Al cumplir el 3º Trienio: 4,5 %
- Al cumplir el 4º Trienio: 5,5 %
- Al cumplir el 5º Trienio: 6,5 %
- Al cumplir el 6º Trienio: 7,5 %
- Al cumplir el 7º Trienio: 8,5 %
- Al cumplir el 8º Trienio: 9,5 %
- Al cumplir el 9º Trienio: 10,5 %
- Al cumplir el 10º Trienio: 11,5 %

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial cobrarán el complemento en la cuantía proporcional a su jornada efectiva.

El cómputo para la aplicación de este concepto salarial comenzará a partir de la mensualidad de la firma del presente convenio.

Los porcentajes que se indican no son acumulativos; es decir el 3,5% del segundo trienio significa que se cobra el 2'5% que ya se cobraba por el primer trienio más un 1%.

ARTÍCULO 13. JORNADA

Teniendo en cuenta las diversas jornadas de la plantilla y su dificultad para cuantificar la misma debido a las peculiaridades de cada tarea a realizar por los trabajadores, se mantendrá como derecho las diferentes jornadas que hasta el momento viene realizando cada trabajador.

ARTÍCULO 14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave. A continuación se realiza una enumeración no excluyente de las faltas más habituales.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a diez faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón

de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves.-

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de dos a cuatro días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de

racionalización de trabajo así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante cuatro días consecutivos o seis alternos en un período de un mes.

c) El fraude, desleal o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos

realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. En los supuestos en que existan indicios claros de que el/la trabajador/a se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del/la trabajador/a y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los/las trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro/a trabajador/a de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Régimen de Sanciones.-

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave y/o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/las que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.

Despido.

Prescripción.-

. Faltas leves: diez días.

- . Faltas graves: veinte días.
- . Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Abuso de autoridad.-

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerarán abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el/la trabajador/a perjudicado/a lo pondrá en conocimiento de los Representantes del personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

ARTÍCULO 15. NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto, en el presente Convenio Colectivo, se estará a las normas o disposiciones de carácter general que, vigentes en la materia, se hubieran publicado para el general conocimiento y eficacia.

ARTÍCULO 16.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE

La Empresa a consecuencia de las pérdidas reiteradas durante dos años sucesivos, con el VºBº de la representación sindical, decida descolgarse del cumplimiento del presente Convenio, podrá hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión

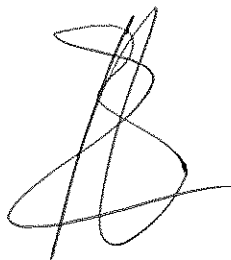
Paritaria del Convenio. La opción por el descuelgue habrá de ejercitarse dentro de los 30 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

La empresa que en virtud del descuelgue y no aplique la subida salarial del presente convenio, tendrá la obligación de volver a aplicarlas en el momento en que la empresa obtenga el primer balance anual positivo, debiendo aplicarlas con retroactividad desde el primer día del ejercicio económico a que se refiera el citado balance.

El derecho a la reclamación de estas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la empresa obtenga el primer balance positivo, en términos que le permitan hacer frente en todo o en parte a la deuda así reconocida.

ARTÍCULO 17.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio y estará compuesta por la representación de la empresa y la representación sindical de los trabajadores. Esta comisión se reunirá siempre que una de las partes lo solicite y tendrá la misión de interpretación y conciliación respecto a todas las cuestiones laborales que el presente convenio suscite.



Ana Zabalegui Reclusa

Gerente

Fundación Municipal Teatro Gayarre



José María Moreno Martín

Delegado de personal

Fundación Municipal Teatro

Gayarre