

## 1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 2015, 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 de la empresa Punt Roma, S.L., de Pamplona.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para los centros de trabajo de Navarra de la empresa Punt Roma, S.L., de Pamplona (código número 31100862012015), que tuvo entrada en este Registro en fecha 2 de diciembre de 2014, suscrito el 20 de marzo de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fechas 22 de abril de 2015, 28 de abril de 2015 y 18 de mayo de 2015, 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, 19 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

### CONVENIO PROPIO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE NAVARRA DE LA EMPRESA PUNT ROMA, S.L.

- 1.—Determinación de las partes.
- 2.—Ámbito territorial, funcional y personal.
- 3.—Vigencia.
- 4.—Prioridad aplicativa.
- 5.—Condiciones más beneficiosas.
- 6.—Clasificación profesional del personal.
- 6.1. Grupos profesionales.
- 7.—Modalidades de contratación.
- 7.1. Modalidades de contratación.
- 7.1.1. Contrato de interinidad.
- 7.1.2. Contrato por obra o servicio determinado.
- 7.2. Períodos de prueba.
- 7.3. Preavisos ceses.
- 8.—Jornada laboral.
- 9.—Calendario laboral.
- 10.—Flexibilidad.
- 11.—Vacaciones.
- 12.—Licencias.
- 13.—Excedencias voluntarias.
- 14.—Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- 14.1. Realización de exámenes prenatales.
- 14.2. Permiso por lactancia.

- 14.3. Nacimientos prematuros.
- 14.4. Reducción por guarda legal menor ocho años o discapacitado.
- 14.5. Excedencias especiales para cuidado de hijos menores o discapacitados.
- 14.6. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 15 años.
- 14.7. Licencia no retribuida para atención de menor.
- 15.—Conceptos retributivos.
  - a) Conceptos salariales.
  - b) Conceptos extrasalariales.
- 16.—Salario base.
- 17.—Incentivos sobre ventas.
- 18.—Plus nocturnidad.
- 19.—Gratificaciones extraordinarias.
- 20.—Conceptos retributivos de vacaciones.
- 21.—Plus de transporte urbano.
- 22.—Plus Distancia.
- 23.—Complemento incapacidad temporal.
- 24.—Incrementos salariales.
- 25.—Compras.
- 26.—Formación continua.
- 27.—Seguridad y salud laboral.
- 28.—Revisión médica.
- 29.—Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 30.—Premios de permanencia.
- 31.—Indemnización a la constancia.
- 32.—Dietas y viajes.
- 33.—Traslado de empresa.
- 34.—Movilidad geográfica.
- 35.—Ropa de trabajo.
- 36.—Seguro de vida.
- 37.—Régimen disciplinario.
- 38.—Garantías sindicales.
- 39.—Comisión mixta paritaria.
- Disposiciones adicionales:
  - Disposición adicional primera.—Implicación —descuelgue— de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Disposición adicional segunda.—Normativa supletoria.
  - Disposición adicional tercera.—Aplicación de la revisión salarial.
  - Anexo I.—Tablas salariales años 2013-2014.
  - Anexo II.—Tabla indemnización a la constancia.

### 1.—Determinación de las partes.

El presente convenio se suscribe entre la representación legal de los y las trabajadoras, (delegada de personal) de Navarra de la empresa Punt Roma S.L., y la Dirección de la misma.

### 2.—Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio afecta a todas las dependencias y centros de trabajo del territorio de Navarra, que se dedican a la actividad comercial del ámbito textil y complementos y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la empresa en Navarra, de dichas dependencias y centros, actuales y de los que se constituyan en futuro.

### 3.—Vigencia.

El período de vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el presente Convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de seis meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del presente Convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### 4.—Prioridad aplicativa.

Se acuerda expresamente que el presente convenio tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto de un eventual convenio de empresa que pretenda incluir en su ámbito territorial los centros de trabajo del territorio de Navarra.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T., la empresa aplicará a las y los trabajadores de los centros de Navarra el contenido del presente convenio durante su vigencia temporal y durante el periodo de ultraactividad. De manera que, en el caso de que se acuerde un convenio de empresa, resultará de aplicación en todo caso el presente convenio.

### 5.—Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimos por lo que los

pactos, cláusulas o situaciones implantadas en los centros de trabajo de Navarra, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquél personal que viniese disfrutándolas.

6.-Clasificación profesional del personal.

6.1. Grupos profesionales:

Se establece en aplicación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, un nuevo sistema de clasificación profesional, ajustándose a criterios y sistemas cuyo objetivo sea garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, estableciéndose para ello tres grupos profesionales y a su vez en función de las especialidades profesionales o responsabilidades se establecen en cada uno de los grupos un sistema de niveles, según lo siguiente:

–Se añade una tabla de equivalencia de las categorías del Convenio de comercio textil de Navarra con las funciones que se vienen realizando, a los efectos de clarificar y permitir un mejor encuadramiento en la clasificación actual del nuevo convenio, y que será de aplicación a partir del próximo 1 de enero de 2015.

–A partir del 1 de enero de 2015, las trabajadoras con una antigüedad superior a dos años, y que ostentan la categoría profesional de Dependienta de más de dos años (Grupo I nivel 5), pasarán a la categoría de Dependienta Mayor (Grupo I nivel 4).

Grupo I nivel 1	Encargado general
Grupo I nivel 2	Encargada
Grupo I nivel 3	Segunda encargada
Grupo I nivel 4	Dependienta mayor
Grupo I nivel 5	Dependienta más de dos años

–Grupo I: Personal comercial.

- Nivel 1. Antigua categoría de encargado/a general. Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.
- Nivel 2. Antigua categoría de Encargada. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la empresa.
- Nivel 3. Segunda encargada. Es el/la que aun no estando al frente de la tienda, a tenor de su experiencia, antigüedad en la empresa y capacidad profesional, puede suplir al encargado/a de establecimiento en el desarrollo de sus laborales, en aquellos momentos en los cuales el encargado(a) este no se encuentra en el centro de trabajo.
- Nivel 4. Antigua categoría de dependiente/a mayor. Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.
- Nivel 5. Antigua categoría de dependiente/a. Es el empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. No podrá estar en este nivel más de dos años, tanto sea con un único contrato o con la suma de todos ellos en los centros de trabajo de la Empresa en Navarra, pasando automáticamente al nivel 4.

–Grupo II: Personal administrativo.

- Nivel 1. Antigua categoría de Jefe administrativo/a. Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.
- Nivel 2. Antigua categoría de Oficial administrativo/a. Es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.
- Nivel 3. Antigua categoría de Auxiliar administrativo/a. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

–Grupo III: Personal actividades diversas.

- Nivel 1. Antigua categoría de escaparataista. Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

- Nivel 2. Antigua categoría de mozo/a. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.
- Nivel 3. Antigua categoría de personal limpieza. Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

7.–Modalidades de contratación.

7.1. Se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación vigente los siguientes:

- a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.
- b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa Punt Roma, S.L., se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.
- c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

7.1.1. Contrato de interinidad.

Este contrato se concertará a atender el supuesto de sustitución a un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo por alguna de las situaciones siguientes:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, así como el permiso de lactancia de forma acumulada resultante y disfrutada a continuación del descanso maternal.
- c) Excedencia por cuidado de hijos o familiares con discapacidad.
- d) Excedencia forzosa.
- e) Ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

7.1.2. Contrato por obra o servicio determinado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa Punt Roma, S.L., que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones de productos.

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas anteriormente, con la contratación eventual de un mismo trabajador que de lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado/a en cuestión.

7.2. Periodo de prueba.

Siempre que el contrato se concierte por escrito, podrá realizarse un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

- a) Para el nivel 1 de los grupos profesionales 1 y 2: Seis meses.
- b) Para los niveles 2,3 y 4 del grupo profesional 1 y el nivel 2 del grupo profesional 2: Tres meses.
- c) Para el nivel 5 del grupo 1, el nivel 3 del grupo 2 y los niveles 2 y 3 del grupo 3: Dos meses.

7.3. Preavisos de ceses.

EL trabajador/a con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa Punt Roma, S.L., habrá de comunicarlo a la Dirección de RR.HH. de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de RR.HH. a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

8.–Jornada laboral.

La jornada de trabajo anual efectiva para los años de vigencia del convenio de los centros de Navarra de Punt Roma, S.L., serán las siguientes:

–Para el 2014 se establecen 1.730 horas anuales.

–Para el 2015 se establecen 1.720 horas anuales.

Horas anuales que equivalen a una media de 38 horas semanales distribuidas de lunes a sábado en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas.

Las horas que la plantilla trabaje y que exceden de su jornada ordinaria para la realización de inventarios, preparación de rebajas, segundas rebajas y día de la madre y otras circunstancias no previstas, se compensarán

por cada hora trabajada hora y media y devueltas en tiempo libre, además del abono de la cena y del transporte público en función del domicilio de la trabajadora.

El trabajador deberá conocer antes de la realización de dichas horas si se les van a abonar o a devolver en tiempo libre.

En el supuesto del que el Viernes Santo sea festivo, el Sábado Santo se considerará como no laborable.

–Calendario laboral y descanso semanal.

Tendrán la condición de festivos los días que tengan tal carácter con arreglo a las disposiciones vigentes y además, los siguientes:

1. El lunes de Pentecostés. En compensación a ello, los trabajadores habrán de recuperar cuatro horas que se destinarán a la preparación de campañas o la realización de inventarios. La fecha de recuperación será la señalada por las empresas con una antelación mínima de una semana.

2. El lunes de Pascua de Resurrección.

3. Los días 6 y 7 de julio (San Fermín), para los comercios radicados en Pamplona y el día de fiesta patronal para los radicados en otras localidades. Será día completo de trabajo el lunes anterior a la fiesta patronal de cada localidad cuando ésta coincida en martes y en el caso de que el día de la fiesta patronal, si no tiene la naturaleza de festivo local, coincida en domingo, se compensará su disfrute acumulándolo a las vacaciones reguladas en el artículo 11.

4. Las tardes correspondientes a los días de las fiestas patronales de cada localidad en que estén radicados los establecimientos comerciales, y las tardes del sábado durante el mes de agosto en las tiendas urbanas, siempre y cuando el convenio provincial del convenio colectivo del sector del comercio textil de Navarra así lo incluya en el mismo.

5. Los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de día y medio interrumpido que comprenderá el día completo del domingo y la mañana del lunes. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, el descanso de la mañana del lunes podrá trasladarse a la tarde de los sábados para todo o parte del año.

6. El 26 de diciembre será laborable. En atención a ello, los trabajadores disfrutarán de dos días de libre disposición cuyas fechas de disfrute se establecerán de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de discrepancia, la empresa elegirá un día y el trabajador otro, siempre que no coincidan más de un trabajador en el mismo día. También podrán empresa y trabajador convenir que uno o los dos días se adicione al periodo vacacional. Estos dos días no suponen reducción de la jornada anual establecida en el apartado 1 de este artículo.

7. El trabajo en domingos y festivos tendrá carácter voluntario, y se compensará con dos horas por cada hora trabajada, quedando éstos en una bolsa a disposición de la trabajadora.

9.–Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. A 31 de enero lo entregará a la representación de los trabajadores para contrastarlo debiéndose exponer un ejemplar del mismo antes del 28 de febrero, en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos teniendo los trabajadores el derecho al disfrute de 6 sábados tarde o mañana al año (sin contar los sábados de vacaciones), todo ello en función de la jornada anual pactada y horario diario.

10.–Flexibilidad.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 E.T., se acuerda que el 100% de la jornada se disfrutará de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

11.– Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las mismas se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El periodo normal de vacaciones será de junio a septiembre. En caso de que por necesidad de la empresa, no pudieran disfrutarse la totalidad de las vacaciones en dichos periodos, se disfrutarán en los mismos meses necesariamente tres semanas ininterrumpidas. Punt Roma, S.L., podrá excluir de los turnos de vacaciones, la última semana de junio y la primera de julio, por ser estas de mucha actividad productiva, y el resto a voluntad de la empresa estando obligada al abono de 150 euros brutos. Se excluye de este cobro, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese periodo para la sustitución del personal que disfrute de los 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio y septiembre.

El periodo de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa puede marcar las vacaciones a la encargada pero esto no impedirá que el resto de la plantilla pueda disfrutar de sus vacaciones en dicho periodo. La rotación de los periodos vacacionales será efectiva entre la plantilla sin tener en cuenta la categoría profesional. La empresa estará obligada a publicar el calendario de las mismas con tres meses de antelación. El calendario será hecho, de acuerdo con el personal, oídos los representantes legales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa Punt Roma, S.L., al que se refiere el párrafo anterior coincida

en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

12.–Licencias.

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base del grupo al que pertenece, más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días en caso de matrimonio o pareja de hecho registrada del trabajador/a.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, intervención quirúrgica con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros al efecto el plazo será de cinco días. En caso de que el fallecido sea el cónyuge o hijos, serán seis días. Este permiso establecido en este apartado, se podrá disfrutar a lo largo del tiempo que dure el ingreso y hospitalización. Los domingos y festivos no computan como periodo de licencia.

c) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por cambio de domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de padres, hijo/a o hermano/a de uno y otro conyuge. Cuando por tal motivo se precise de desplazamiento superior a 200 kilómetros, otro día adicional. En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de consanguinidad, el trabajador/a dispondrá de un día de licencia no retribuido.

f) Un día para la realización del examen para la obtención del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador/a.

g) El personal que esté realizando estudios en centros Oficiales, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación con suficiente antelación, para concurrir a los exámenes establecidos en día en que estos se celebren.

h) Hasta un máximo de treinta horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a conyuge y padres, no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

i) Se establece un permiso no retribuido de quince días naturales, al personal que lo solicite por motivos familiares graves o asistencia a congresos o cursos.

j) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa.

13.–Excedencias voluntarias.

El trabajador/a podrá solicitar una excedencia voluntaria, siempre que su antigüedad sea superior a un año. Se concederá por un plazo no superior a cinco años.

Si el periodo de excedencia fuera hasta un año, la empresa Punt Roma, S.L., vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente.

Si el periodo de excedencia fuera superior al año, la situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en el ámbito territorial del presente convenio y de su mismo grupo profesional.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa Punt Roma, S.L., si no es solicitado por el trabajador/a excedente con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

14.–Conciliación de la vida laboral y familiar.

14.1. Realización de exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa Punt Roma, S.L., y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



#### 14.2. Permiso por lactancia.

El permiso por lactancia establecido en el apartado cuarto del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora diaria de ausencia al trabajo, podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada, la trabajadora podrá optar entre hacer uso a la licencia de la forma indicada o acumular el tiempo resultantes a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de esta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

#### 14.3. Nacimiento de prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial y dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

#### 14.4. Reducción de jornada por guarda legal menor de doce años o de discapacitado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La ampliación legal de la edad del menor que permite la reducción de jornada, en ningún caso supondrá cambios en la distribución horaria de las reducciones de jornada que actualmente se están disfrutando.

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

Para ello se establecen lo siguiente:

a) Corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria la concreción horaria y la determinación del disfrute de la reducción de jornada.

b) Se establece como criterio para la concreción horaria de la reducción de jornada, sea exclusivamente en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, así como de las necesidades productivas y organizativas de la Empresa Punt Roma, S.L.

c) El trabajador/a deberá preavisar de su intención a la empresa mediante escrito, con una antelación de al menos quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. La empresa acusará recibo de la solicitud.

En el caso de que la empresa no acceda a la reducción en los términos solicitados, trasladará su disconformidad, antes de contestar formalmente al trabajador/a, a la Comisión negociadora para la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Comisión analizará la petición del trabajador/a, la respuesta de la Empresa, y las posibles alternativas para que la persona que ha hecho la solicitud pueda disfrutar de su derecho, en función de las necesidades que le genera el cuidado de la persona dependiente a su cargo, así como de las necesidades organizativas de la Empresa. Se levantará acta de los términos de la reunión y de su resultado, comunicando entonces la empresa formalmente al trabajador/a afectada su conformidad o disconformidad con la solicitud realizada, a los efectos de que en su caso las discrepancias surgidas sean resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En cualquier caso, de no obtener contestación por parte de la empresa a la solicitud antes de la fecha propuesta para el inicio de la reducción de jornada, se entenderá que la misma es denegatoria, a los efectos de plantear la correspondiente reclamación ante la jurisdicción social.

La Comisión negociadora para la conciliación de la vida laboral y familiar estará compuesta: Por una parte, por el Encargado/a del centro donde el trabajador/a afectada trabaje, el Delegado/a de Personal del mismo centro y en su defecto de otro centro, y el trabajador/a afectada; y por parte de la Empresa, un representante de la misma en nombre del Departamento de RR.HH. o en su defecto el Supervisor de zona.

#### 14.5. Excedencias especiales para cuidado de hijos menores o discapacitados.

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva, debiendo quedar debidamente justificado por parte del trabajador/a, preservando en especial la intimidad del sujeto causante.

La excedencia contemplada en los anteriores apartados a) y b) constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa Punt Roma, S.L., generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, en base a los anteriores apartados a) y b), a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma, dará fin, en su caso, a la que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año de excedencia según el apartado a) tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

#### 14.6. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 15 años.

En los supuestos que se precise acompañar a un hijo menor de 15 a consulta médica durante el horario de trabajo se procederá del siguiente modo:

a) Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicara de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá sin dilación la licencia.

b) Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, será de aplicación a efectos de tope anual de horas, las establecidas en el artículo 13 apartado h del presente Convenio.

#### 14.7. Licencia no retribuida para atención de menor.

Los trabajadores/as con hijos menores de doce años podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta tres meses para su atención y cuidado, dándole la consideración legal de excedencia por guarda legal de hijo menor de doce años.

Asimismo los trabajadores/as con hijos menores de doce años podrán solicitar una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado, para ello se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) deberá comunicar y acreditar la concurrencia del hecho causante, y los días efectivamente disfrutados por esta licencia.

b) La empresa mantendrá y cotizará a la seguridad social por ese período de licencia no retribuida.

#### 15.-Conceptos retributivos.

##### A) Conceptos salariales.

1.º Salario base del Convenio.

3.º Retribuciones de vacaciones.

4.º Gratificaciones extraordinarias.

6.º Plus nocturno.

7.º Incentivos ventas (primas).

##### B) Conceptos extrasalariales.

1.º Plus distancia.

1APlus. Transporte urbano.

2.º Dietas, viajes, traslados.

3.º Complementos I.T.

4.º Bolsa de vacaciones.

5.º Indemnización a la constancia.

#### 16.-Salario base.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales establecidos en el artículo tercero de convenio de Empresa Punt Roma, S.L., quedando reflejados los mismos en el anexo primero apartado a).

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio de Empresa Punt Roma, S.L., y los descansos legalmente establecidos.

#### 17.-Incentivos sobres ventas.

Se establece en concepto de prima un porcentaje sobre las ventas brutas de cada uno de los centros de trabajo, siguiendo los siguientes parámetros:

a) Porcentaje sobre ventas según el grupo y nivel profesional del trabajador/a:

–Grupo primero nivel segundo: 0.60% sobre las ventas bruta del mes anterior del centro de trabajo.

–Grupo primero nivel tercero: 0.24% sobre las venta bruta del mes anterior del centro de trabajo.

–Grupo primero nivel cuarto: 0.10% sobre las ventas bruta del mes anterior del centro de trabajo.

b) Al haberse unificado los criterios y porcentajes de prima en función del apartado a), y de forma exclusiva para aquellos trabajadores/as que se les aplicara un porcentaje superior al establecido en el apartado b) anterior a la fecha de aplicación del presente convenio, se les abonará el

diferencial entre el porcentaje anterior y el previsto en este artículo. Para ello se establece el abono mensual de la diferencia mediante un concepto denominado "complemento de calidad". El mismo, será percibido en función del trabajo realizado o a la situación y resultados de la Empresa, teniendo pues carácter consolidable.

18.-Plus Nocturnidad.

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 06:00 percibirá a partir de la fecha de aplicación de este Convenio de Empresa Punt Roma, S.L., un plus salarial de 123,18 euros mensuales para el año 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará anualmente este importe en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales.

Si el trabajador/a no prestara sus servicios íntegramente en la franja horaria establecida, percibirá el plus proporcionalmente a las horas trabajadas, estableciéndose para cada una de ellas un importe de 1,06 euros para el año 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará este importe anualmente en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales.

Todo ello, salvo que se hubiese pactado con el trabajador/a un salario específico que ya retribuya la nocturnidad.

18 bis.-Antigüedad y complemento personal.

Los trabajadores tienen derecho a un complemento por antigüedad equivalente al 0,8333 por ciento del salario base mensual de la categoría por cada año de servicio, que se devengará desde el segundo hasta el noveno año de ingreso en la empresa. Su importe para cada categoría se establece en las tablas salariales anexas.

El importe máximo por antigüedad será el equivalente al diez por ciento del salario base de la categoría, que se alcanzará a partir de los diez años de ingreso en la empresa.

Habiéndose establecido el límite máximo de la antigüedad en el diez por ciento a partir de 1 de enero de 1995, quienes tenían al 31 de diciembre de 1994 acreditada el derecho a un importe superior, lo percibirán, como se viene haciendo desde entonces, de la forma siguiente:

1. El diez por ciento del salario base, en concepto de antigüedad.

2. El exceso sobre el diez por ciento que tenían acreditado, como "complemento personal". Este complemento no es absorbible por futuros incrementos acordados en el convenio y experimentarán los mismos aumentos que los demás conceptos salariales y su importe se incluirá en las gratificaciones extraordinarias y en la paga de beneficios.

19.-Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador/a afectado por el presente convenio de empresa, percibirá tres gratificaciones extraordinarias al año, consistente al salario base mensual establecido en el anexo primero apartado a) del presente convenio y el complemento de antigüedad establecido en el artículo 18 bis, que se harán efectivas de la siguiente forma: El 30 de junio denominada paga de verano, el 22 de diciembre denominada paga de navidad, y una tercera denominada de beneficios, la cual será prorrateada mensualmente.

20.-Conceptos retributivos de vacaciones.

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

1. Salario base mensual establecido para el grupo y nivel profesional del trabajador/a.

2. Complemento de Antigüedad.

3. Complementos personales.

21.-Plus de transporte urbano.

Se establece un plus de transporte urbano, para todos los trabajadores/as en la cuantía de 31.58 euros. A partir del 1 de enero de 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará este importe anualmente en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales (IPC del año natural anterior).

22.-Plus de distancia.

Los trabajadores que tengan su lugar de residencia habitual a más de dos kilómetros del centro de trabajo donde presten sus servicios, percibirán la cuantía necesaria para acudir al trabajo en transportes públicos colectivos, abonándose dos viajes al día. Este plus se aumentará en la cuantía en que sean aumentados dichos transportes.

Cuando, por necesidades de la actividad, el trabajador deba adelantar o atrasar su horario habitual y por esta causa no existan medios de transporte colectivos, la empresa estará obligada a abonar el coste de estos desplazamientos.

23.-Complemento incapacidad temporal.

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la Empresa Punt Roma, S.L., complementará las prestaciones obligatorias (incluidas pagas extras), hasta que el personal reciba íntegro el importe de sus retribuciones, de la nómina del mes anterior, hasta el límite de 18 meses.

24.-Incrementos salariales.

a) Se establece para los años 2010 a 2012, ambos inclusive, los incrementos que se pacten en el Convenio Provincial del Comercio Textil de Navarra, el cual sigue pendiente de publicación. En caso de que los

incrementos pactados en ese Convenio sean inferiores a los importes indicados en el concepto de "a cuenta convenio", la Empresa no reclamará su devolución.

b) Se establece para el año 2013 y 2014 para los grupos y niveles profesionales el salario base y antigüedad que constan en el Anexo I del presente convenio.

El abono de las diferencias salariales de los ejercicios 2013 y 2014 se abonarán en dos plazos, el primero, dentro del mes de la firma del convenio, y el segundo, dentro del mes siguiente a dicha firma.

c) Para el año 2015 se establece un incremento equivalente al IPC estatal más un 1,00% a adicionar al mismo y con carácter anual. Para ello se procede a aplicar en concepto de a cuenta de convenio un porcentaje del 2%, y una vez finalizado el ejercicio se regularizará el porcentaje definitivo. Si una vez consolidado el IPC del ejercicio sumándose el incremento porcentual al mismo, resultase un porcentaje inferior al 2%, se mantendrá dicho porcentaje del 2% que servirá de referencia para los ejercicios siguientes.

Para el ejercicio de 2015 y siguientes se abonarán si procedan las diferencias, una vez consolidado el IPC para cada ejercicio más el porcentaje a adicionar, y antes del último día del mes de febrero del año siguiente.

25.-Compras.

Todo los trabajadores/as que realicen compras en cualquiera de las tiendas de la cadena Punt Roma, S.L., de todo el territorio nacional con el descuento equivalente del 20% sobre el precio de venta y con una base de consumo anual de 2.000 euros. Este descuento solo se podrá obtener en las compras de artículos con precio oficial de temporada, quedando excluidos todos aquellos que incluyan cualquier tipo de promoción, rebaja o descuento.

26.-Formación continua.

Tanto la Empresa Punt Roma, S.L., como la representación de los trabajadores/as, se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28/9/1995, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores/as de la Empresa.

27.-Seguridad y salud laboral.

a) La Empresa Punt Roma, S.L., a través del Servicio de Prevención propio, y los trabajadores/as de la misma, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengán determinados en este Convenio de Empresa y en especial por la Legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los Delegados/as de Prevención deben ser designados por y entre las representantes de los trabajadores/as y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones.

b) La Empresa a través del SPP deberá realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, debiendo tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo, así como psicosociales, y en especial que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto. Asimismo la Empresa en dicha evaluación y previa consulta con las Representantes de los trabajadores/as, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

28.-Revisión médica.

La Empresa se obliga a promocionar y realizar una revisión médica anual a todos los trabajadores/as, siendo en todo caso voluntad de los mismos dicha revisión médica.

29.-Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Por ello, ambas partes negociadoras se adhieren al protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, firmado por la Representación legal de los Trabajadores, comprometiéndose a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del procedimiento de actuación del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio de Empresa, en la comisión mixta evaluarán el funcionamiento e implantación en los centros de trabajo del Procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la Comisión.

30.-Premios de permanencia.

La Empresa Punt Roma, S.L., concederá un premio de permanencia en la empresa a los trabajadores/as que alcancen los 15, 25 y 40 años respectivamente de antigüedad, según los siguientes valores:

	2010	2011	2012	2013
A los 15 años	289,76	300,63	310,10	316,30

	2010	2011	2012	2013
A los 25 años	429,56	445,67	459,71	468,90
A los 40 años	672,72	697,95	719,94	734,34

Para el ejercicios 2014 y siguientes será de aplicación lo previsto en el artículo 24 de este Convenio de Empresa.

### 31.-Indemnización a la constancia.

Los y las trabajadoras que cuenten con una prestación en la empresa de 20 años y que cesen plenamente en la misma por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa las abone en razón de su vinculación continua a la misma una indemnización a la constancia cuyo importe será de 12 pagas para los que cesen al cumplir entre los 60 y 64 años de edad y de 12 al cumplir los 65 años.

El pago de la indemnización a la constancia se calculará de acuerdo con la tabla específica del Anexo II.

La citada tabla, se incrementará todos los años con el porcentaje del IPC facilitado por el INE. Por ello las cantidades en ella reseñadas han sido incrementadas en 2010 en 3%, para el 2011 en el 2,40%, para el 2012 en el 2,9% y para el 2013 en el 2%.

Para el ejercicios 2014 y 2015 será de aplicación el IPC del ejercicio anterior.

### 32.-Dietas y viajes.

El personal que viaje ocasionalmente fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone en concepto de dieta:

	2010	2011	2012	2013
Comida	11,77	12,24	12,66	12,91
Cena	8,61	8,95	9,25	9,44
Dormir	20,08	20,88	21,59	22,02
Día completo	40,47	42,08	43,51	44,38

Para el ejercicios 2014 y 2015 será de aplicación lo previsto en el artículo 24 de este Convenio de Empresa.

### 33.-Traslado de empresa.

En el caso en el que se diera traslado del centro de trabajo a distinta localidad y se aleje al personal de su domicilio habitual, quedarán salvaguardados sus intereses, fundamentalmente en lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose para esta última la cantidad de 7,35 para el 2010, 7,64 para el 2011, 7,90 para el 2012, 8,06 para el 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará anualmente este importe en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales.

### 34.-Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se efectuará con arreglo a los supuestos y procedimientos establecidos en el artículo 40 del E.T. o disposición legal que le sustituya.

La compensación por gasto a que se hace referencia en el artículo 40 del E.T. o disposición legal que le sustituya, comprenderá:

-Gastos de traslado: Se considerarán tales los de transporte de familiares que convivan con el personal trasladado y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.

-Ayuda a vivienda: La empresa facilitará al personal vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonándole la diferencia justificada de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo y en el caso de que la vivienda fuese de su propiedad se calculará el valor en renta que corresponda para proceder de la forma indicada anteriormente.

### 35.-Ropa de trabajo.

Cuando la empresa exija al personal un determinado tipo de vestido o calzado, incluso chaqueta y corbata, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año y no serán obligatorias mientras no sean suministradas por la empresa.

### 36.-Seguro de vida.

La Empresa en el curso de tres meses siguientes, a contar desde la fecha de eficacia de este Convenio de Empresa, concertará un Seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 18.000 euros, según modalidad usual de mercado.

La Empresa entregará a los trabajadores/as un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la Representación de los trabajadores/as.

### 37.-Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de RR.HH. de la Empresa Punt Roma, S.L., de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación. La enumeración de faltas que se contienen se hace a título enunciativo, por lo que, se consideraran como faltas sancionables por la Dirección de RR.HH. todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento laboral.

#### a) Faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que exceda de 30 minutos en un mes.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa.
- No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio o situación personal del que puedan derivar responsabilidades laborales o fiscales.
- Las discusiones con otros trabajadores/as, dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta se considerará como muy grave.
- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen, así como a las normas de régimen interior al respecto.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

#### b) Faltas graves:

- La suma de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos, en un periodo de 30 días.
- La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
- Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la Empresa.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
- Las discusiones con otros trabajadores/as, en presencia del público o que trascienda a este.
- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista expresa autorización de la misma.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- La derivada del apartado 6 de las faltas consideradas leves.
- El uso de teléfono móvil personal dentro del centro de trabajo.

#### c) Faltas muy graves:

- La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a.
- El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Directores de área o sus familiares, así como en especial a los compañeros/as y subordinados.
- Prestación de la tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como de la cesión de los descuentos concedidos a los trabajadores/as.



10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón de sexo, así como aquellas acusaciones demostradas como falsas contra cualquier miembro de la Empresa, tanto de rango superior como inferior. Si la referida conducta es lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos, así como el incumplimiento o abandono de las normas establecidas de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajadores/as.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos, salvo lo establecido en el artículo 64 del E.T.

16. La embriaguez y drogodependencia habituales manifiestas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador/a se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

c) Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio de Empresa. La sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador/ra, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Dirección de la Empresa Punt Roma, S.L., informará a la Representación de los trabajadores/as de todas aquellas sanciones que puedan ser consideradas como graves o muy graves. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previsto en la Legislación general.

d) Sanciones máximas:

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once días a sesenta días, el traslado de centro de trabajo, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

e) Prescripción:

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Departamento de RR.HH. haya tenido conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

38.-Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal, dispondrán de 25 horas mensuales abonables, para asuntos sindicales que serán computadas de forma anual. Las mismas podrán acumularse si así lo desean en uno o varios de ellos sin rebasar el tope anual legal establecido. Se pondrán ampliar a 5 horas más mensuales, para casos excepcionales (Convenios, Congresos), previa justificación y avisando a la empresa con una antelación de 24 horas.

38.-Comision Mixta Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días y emitir sus resoluciones en 7 días como máximo.

Serán sus competencias:

a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio de Empresa.

b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio de Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier Miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán someterse a los procedimientos de mediación establecidos.

Disposicion adicional primera.-Inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 E.T., debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 E.T.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del Tribunal Laboral de Navarra, sin que puedan resultar de aplicación directa aun cuando se haya agotado el periodo de consultas. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Disposicion adicional segunda.-Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en el convenio provincial de Navarra para el Comercio Textil para los años 2006-2009 o convenio que lo sustituya.

ANEXO I

Tablas salariales

Tablas salariales 2013 y provisionales 2014

CATEGORÍA SECTORIAL	CATEGORÍA CONVENIO	SALARIO	ANTIG
<b>AÑO 2013</b> Incremento 0,8%			
Encargado General	Grupo I nivel 1	1.532,64	12,77
Encargada	Grupo I nivel 2	1.470,15	12,25
Segunda Encargada	Grupo I nivel 3	1.367,32	11,39
Vendedor Mayor	Grupo I nivel 4	1.333,46	11,11
Vendedor más de 2 años	Grupo I nivel 5	1.212,24	10,11
<b>AÑO 2014</b> Incremento a cuenta 2,5%			
Encargado General	Grupo I nivel 1	1.570,95	13,08
Encargada	Grupo I nivel 2	1.506,90	12,55
Segunda Encargada	Grupo I nivel 3	1.401,51	11,67
Vendedor Mayor	Grupo I nivel 4	1.366,80	11,39
Vendedor más de 2 años	Grupo I nivel 5	1.242,54	10,36

ANEXO II

Indemnización a la constancia

NIVEL	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
<b>Grupo I</b>				
Nivel 1	1.475,38 euros	1.487,18 euros	1.531,80 euros	1.568,56 euros
Nivel 2	1.141,91 euros	1.151,05 euros	1.185,58 euros	1.214,03 euros
Nivel 3	1.126,06 euros	1.135,07 euros	1.169,12 euros	1.197,18 euros
Nivel 4	1.126,06 euros	1.135,07 euros	1.169,12 euros	1.197,18 euros
Nivel 5	871,06 euros	878,03 euros	904,37 euros	926,07 euros
<b>Grupo II</b>				
Nivel 1	1.716,55 euros	1.730,38 euros	1.782,29 euros	1.825,06 euros
Nivel 2	1.165,35 euros	1.174,67 euros	1.209,91 euros	1.238,95 euros
Nivel 3	1.126,06 euros	1.135,07 euros	1.169,12 euros	1.197,18 euros
<b>Grupo III</b>				
Nivel 1	1.161,88 euros	1.171,18 euros	1.206,32 euros	1.235,27 euros
Nivel 2	1.019,82 euros	1.027,98 euros	1.058,82 euros	1.084,23 euros
Nivel 3	814,08 euros	820,59 euros	838,50 euros	858,62 euros