

# Convenio Colectivo del sector Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 119, de 21 de junio de 2016*

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE NAVARRA

### CAPÍTULO I

#### *Determinación de las partes y ámbito de aplicación*

Este Convenio Colectivo ha sido suscrito y ratificado por todos y cada uno de los miembros de la Mesa Negociadora (por la parte sindical: ELA, CCOO y UGT y por la empresarial: ANTRV) mediante la firma de su texto en la sesión celebrada el 22 de marzo de 2016.

#### **Artículo 1.º Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de eficacia general, afecta a las empresas dedicadas a la reparación de vehículos automóviles y elementos de transportes, así como a los concesionarios y servicios oficiales de marcas.

#### **Artículo 2.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra, por lo que será de aplicación a las empresas y trabajadores señalados en el artículo anterior cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la Comunidad Foral de Navarra.

#### **Artículo 3.º Ámbito temporal denuncia y vigencia.**

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2018.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el vigente Convenio Colectivo se entiende denunciado a partir del 1 de noviembre de 2018, pudiéndose, a partir de esa fecha, iniciar las negociaciones del nuevo Convenio.

Los aspectos económicos del presente Convenio retrotraerán su vigencia a 1 de enero de 2016.

Al término de la vigencia del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo a excepción de aquellos artículos que expresamente se excluyan.

#### **Artículo 4.º Vinculación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

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

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

#### **Artículo 5.º Garantías personales.**

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

### CAPÍTULO II

#### *Organización del trabajo*

#### **Artículo 6.º Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, serán facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será su responsable. Sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este Convenio, y en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 7.º Productividad.**

Los salarios establecidos en el presente Convenio, se entienden siempre a rendimiento y eficacia mínima. Al objeto de establecer los tiempos mínimos de productividad en cada una de las empresas, se tendrá como referencia los tiempos de reparación fijados por las respectivas marcas constructoras de vehículos, o el establecido en las guías de tasaciones.

Los rendimientos normales pactados en el presente Convenio afectarán a todas las empresas que no tengan otro en vigor a la firma del mismo, salvo pacto en contrario.

La productividad o rendimiento normal que se establezca en cada empresa conforme al párrafo anterior, se ajustarán a los principios generales que a continuación se describen:

1.º En cada tabla de tiempo se efectuará una descripción de trabajo y el tiempo a aplicar, así como las condiciones que debe requerir.

2.º La tabla de productividad o rendimiento describirá con la máxima claridad y exactitud los trabajos o unidades a realizar.

3.º Dichas tablas de productividad contendrán una detallada explicación de las condiciones generales que deban concurrir para la correcta aplicación de las mismas y entre otras, las siguientes:

a) La calidad o condiciones de los materiales a emplear con las máximas precisiones sobre su naturaleza, características, las cuales, podrán cumplimentarse con los manuales de despieces y montaje.

b) Los medios auxiliares que se han de emplear en la realización del trabajo, como maquinaria, herramientas y en general, los elementos y dispositivos de seguridad e higiene, así como todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.

4.º Las tablas deberán contener los cuadros de tiempos que exijan una actividad considerada como normal para el trabajador.

5.º Las tablas de tiempos confeccionadas bajo los criterios precedentes, deberán ser comunicadas antes de su implantación a los Representantes Legales de los Trabajadores, los cuales, en caso de desacuerdo podrán impugnar la implantación de dichas tablas ante los Organismos correspondientes.

### **Artículo 8.º Partes de trabajo.**

Las empresas podrán exigir a sus trabajadores, la redacción con su firma de un parte de trabajo o de reparación. En caso de discrepancias sobre la redacción del parte, éste podrá ser redactado por la empresa en presencia del trabajador y si éste lo solicitase, del representante legal de los trabajadores.

## **CAPÍTULO III**

### *Ingresos, periodos de prueba, ascensos y ceses voluntarios*

### **Artículo 9.º Ingresos.**

El Empresario comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben de reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

**Artículo 10.º Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

–Auxiliares y especialistas: 15 días.

–Trabajadores con contrato de formación, profesionales siderúrgicos y profesionales del oficio: 1 mes.

–Subalternos: 1 mes.

–Administrativos: 1 mes.

–Técnicos no titulados: 2 meses.

–Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el período de prueba, la Empresa y el Trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 11.º Ascensos.**

1.º Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

B) Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

f) La permanencia en la Categoría.

C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los Representantes Legales de los Trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

2.º El procedimiento para la realización de pruebas de ascenso, será de la siguiente forma:

A) La iniciativa para realizar el examen podrá ser de la empresa o del trabajador.

B) Las pruebas se realizarán en la misma empresa o a elección del trabajador en otra empresa de su misma actividad

C) El Tribunal estará compuesto por:

–Presidente: Profesor Titular de Escuela Profesional.

–Vocales:

- 1 designado por la A.N.T.R.V.
- 2 designados por el sindicato que elija el trabajador.

D) Los Acuerdos del Tribunal se adoptarán por mayoría absoluta de los miembros del Tribunal y sus resoluciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

E) Con carácter previo a examen, el Tribunal elaborará un programa de examen, el cual deberá estar acorde con la categoría que se pretenda ascender.

F) Los gastos que se originen con motivo de los exámenes serán de cuenta de quien haya requerido dicho examen.

#### **Artículo 12.º Ceses voluntarios.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

–Obreros: 15 días.

–Subalternos: 15 días.

–Administrativos: 1 mes.

–Jefes o titulados administrativos: 2 meses.

–Técnicos no titulados 2 meses.

–Técnicos titulados: 2 meses.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de preavisar con la antelación debida.

El cumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio podrán, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultar con las mismas.

### **CAPÍTULO IV**

#### *Formación profesional y régimen de aprendizaje*

#### **Artículo 13.º Formación profesional.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de regular, implementar, y adaptar a las reales necesidades del sector la formación de sus trabajadores, desean impulsar la misma, a través de los siguientes medios:

1.º Continuar con el trabajo de la Comisión de Formación integrada a partes iguales entre la Asociación Empresarial y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio con las siguientes funciones y objetivos:

a) Detectar a través de los medios que estimen oportunos las necesidades de formación, reciclaje, y adaptación a nuevas tecnologías exigidas para la óptima cualificación para los trabajadores del sector.

b) Una vez detectadas estas necesidades establecer un programa de cursos “ad hoc” para todos los trabajadores del sector, así como para jóvenes trabajadores de nueva contratación.

c) Solicitar a los Organismos tanto Públicos como Privados, la financiación necesaria para la realización de dichos cursos.

d) Realizar un seguimiento puntual a través de informes, encuestas, etc ... sobre la realización del Plan de Formación establecido.

2.º Con el fin de incentivar la formación profesional en las empresas, se establece un sistema de incentivos que consiste en lo siguiente:

a) Por cada 20 horas lectivas de curso realizadas fuera de las horas de trabajo cada alumno dispondrá de una licencia retribuida de ocho horas que serán disfrutadas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) Los alumnos deberán inscribirse en las sedes de los sindicatos y Asociación firmante antes del 30 de septiembre de cada año. Los alumnos deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 10 días al comienzo del curso. Los cursos que dan derecho a la licencia anteriormente establecida una vez aprobada la subvención, son los siguientes:

- 1.–Aire acondicionado.
- 2.–Comunicación y trabajo en equipo.
- 3.–Encendido e inyección de gasolina profundización.
- 4.–Encendido e inyección de diesel profundización.
- 5.–Electricidad y electrónica básica.
- 6.–Sistemas ABS turismos.
- 7.–Encendido e inyección de gasolina iniciación.
- 8.–Gestión comercial.
- 9.–Encendido e inyección diesel iniciación.
- 10.–Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 11.–Nóminas y Seguridad Social.
- 12.–Gestión europea de calidad norma EFQM.
- 13.–Ofimática.
- 14.–Multimedia en el automóvil.
- 15.–Normativa legal.
- 16.–Neumática.
- 17.–Cajas de cambio automáticas.
- 18.–Dirección.
- 19.–Estiraje en bancada.
- 20.–Airbag.
- 21.–Pintura de plásticos y fibra de vidrio.
- 22.–Peritaciones por ordenador.
- 23.–Motos y amortiguación + informática.
- 24.–Medio Ambiente.

Los cursos de formación precitados y que dan derecho a licencia, podrán ser solicitados de forma individual o conjunta por cualquiera de las partes firmantes.

En aquellos supuestos en que un trabajador tuviera que realizar cursos técnicos derivados y exigidos por la marca, teniendo que desplazarse con ese fin en un día festivo, éste se computará como una jornada ordinaria de trabajo efectivo.

La empresa pondrá a disposición del trabajador los medios necesarios para efectuar el citado desplazamiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

La determinación de la fecha disfrute del permiso de un día que se genera en favor del trabajador, como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, será acordado de mutuo acuerdo entre las partes.

Por otra parte, la determinación de los trabajadores que acudirán a los cursos formativos se realizará en función de la capacitación de cada uno de ellos respecto de la materia del curso a realizar.

**Artículo 14.º El trabajador tendrá los derechos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los cuales, podrán ser ejercidos con los siguientes requisitos:**

1.–De la acción formativa:

- a) No estar incluida en el plan de formación de la empresa o asociación
- b) Estar dirigida al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador.
- c) La modalidad deberá ser de formación presencial.
- d) Estar reconocida por una titulación oficial.

2.–De los beneficiarios:

- a) Ser trabajador ocupado por cuenta ajena con una antigüedad en el sector de, al menos, un año, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que presta sus servicios a contar desde la fecha de inicio del permiso.
- b) Presentar por escrito a la dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses antes del inicio de la acción formativa.
- c) No estar incluido como alumno del plan de formación de la empresa o de la asociación en acciones formativas que sean iguales o similares a aquellas que son objeto de la financiación del permiso individual de formación.

3.–Duración y Financiación de los Permisos Individuales de Formación:

- a) El permiso retribuido de formación tendrá una duración de ciento cincuenta horas de jornada por persona y año académico. Dicha duración se habrá de determinar en función de las características de la acción formativa a realizar. La posible distribución de las horas podrá ser objeto de acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador, buscando en cualquier caso el máximo aprovechamiento de las horas dedicadas al mismo.
- b) Tendrán prioridad en la financiación de un permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que no hayan disfrutado de otro en el plazo anterior de doce meses.

4.–Criterios Orientativos para la Determinación del Volumen de Permisos Individuales de Formación en la Empresa.

- a) A efectos de establecer el volumen de permisos a conceder por parte de la empresa, ésta podrá tener en cuenta sus necesidades productivas y organizativas, así como que el disfrute de los mismos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa, pudiéndose, por tanto, fijar los porcentajes de plantilla que determinen el nivel de simultaneidad en el disfrute del permiso de formación.
- b) Como criterios orientativos para la determinación del volumen de permisos en la empresa en función de su plantilla podrán seguirse los siguientes: Para empresas cuya plantilla sea inferior a

10 trabajadores, uno; de 11 a 50 trabajadores, hasta dos, no simultáneos; de 50 a 250 trabajadores, de dos hasta un máximo de diez.

#### 5.-Iniciación.

En la Empresa:

a) La Dirección de la empresa, recibida la solicitud del trabajador, deberá resolver la misma en el plazo de treinta días, con arreglo a lo estipulado en el artículo 13 del Acuerdo nacional sobre Formación Continua.

b) A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en otra acción formativa.

c) Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

d) En el supuesto denegatorio de la solicitud, la resolución deberá ser motivada, informando de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

#### **Artículo 15.º**

##### A) Contratos de formación

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores de entre 16 y 25 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas. No obstante, podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, convirtiéndose el contrato en fijo a la finalización del tercer año.

Una vez finalizado el contrato de formación el trabajador pasará, durante su primer año a la categoría de auxiliar.

No se podrán celebrar contratos de formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Los contratos de formación de 1.ª año para los aprendices que acrediten haber realizado un periodo formativo de 500 horas como mínimo, tendrán una duración máxima de seis meses, transcurrido el citado plazo, la nueva contratación se realizará obligatoriamente a través del contrato formativo de 2.º año.

Los tiempos dedicados a formación teórica, que no podrán ser inferiores a un 15% de la jornada máxima prevista en el presente Convenio, podrán concentrarse de acuerdo entre empresa y trabajador y estipulado en su contrato individual de trabajo.

La retribución será la fijada para dicha categoría en las tablas anexas.

En todo lo no previsto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

##### B) Contrato de prácticas.

El Contrato de prácticas tendrá una duración no inferior a 6 meses ni exceder de dos años.

Dicho contrato podrá ser inicialmente de 6 meses y tres prorrogas de 6 meses cada una de ellas, convirtiéndose el contrato en fijo a la finalización de la 3.ª prorroga.

Su retribución durante los primeros seis meses, no puede ser inferior al 60% del salario que perciba cualquier trabajador de su categoría, ni del 70% hasta el primer año, ni del 85% hasta los dieciocho meses ni del 90% hasta el segundo año. En ningún caso será inferior al salario de un oficial de 3.ª Esta limitación se refiere al salario sobre el que aplicar los citados porcentajes y no a su resultado.

En todo lo no previsto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

## CAPÍTULO V

### *Movilidad*

#### **Artículo 16.º Desplazamientos y traslados.**

##### A) Desplazamientos:

Por razones técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a quince días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cuatro días mínimos de antelación, salvo supuestos excepcionales.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar, como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del Empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él, de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantías económicas. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

##### B) Traslado del centro de trabajo:

###### B.1. Traslado del Centro de Trabajo.

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso de los extremos siguientes:

–Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.

–Lugar donde se proyecta trasladar el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, si, por motivos de traslado, resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la Empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

a) Traslado forzoso y definitivo del trabajador.

En el supuesto de traslado definitivo y forzoso previsto en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si no existiesen en la Empresa condiciones pactadas al respecto, el trabajador que se traslade tendrá derecho a:

–Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.

–Abono de la mudanza de sus enseres.

–Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Así mismo se compensará por la empresa la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda.

#### **Artículo 17.º Salidas, viajes y dietas.**

Los trabajadores que, por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique la empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en este Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías, salvo que el viaje se realice en avión.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancias que exceda de 3 km de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

En caso de retirada de carnet de conducir por un plazo de hasta cuatro meses, durante un desplazamiento ordenado por la empresa, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

1. El empresario mantendrá al trabajador en su puesto de trabajo de la empresa.
2. Se gestionará la posibilidad de que la retirada del carnet se efectúe en los meses de menor actividad.
3. Las empresas suscribirán con efectos de 1 de enero de 2016, una póliza de seguros que cubra las responsabilidades que de común acuerdo con los trabajadores afectados se pacten.

#### **Artículo 18.º Trabajos de inferior o superior categoría.**

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses, durante un

año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos establecidos en este Convenio o pactados en cada empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

## CAPÍTULO VI

### *Salud laboral*

#### **Artículo 19.º**

a) Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad del trabajador no deben verse afectados negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán los trabajadores a través de los órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas los firmantes de este convenio.

b) Comisión de salud laboral:

Los firmantes de este Convenio procederán a la constitución de una Comisión de Salud Laboral con carácter paritario, integrada por 3 Vocales Económicos y 3 Vocales Sociales, que tendrá como cometido el aplicar en el ámbito de este Convenio Colectivo la normativa legal de Prevención de Riesgos.

Más específicamente esta comisión tendrá como objetivos prioritarios los de información, formación y asesoramiento en materias de Prevención de Riesgos Laborales en aquellas Empresas que lo soliciten y, muy especialmente en aquellas que por su dimensión no vengán obligadas por la Ley a constituir Comité de Seguridad y Salud o a designar Delegados de Prevención.

Para el desarrollo de estas funciones la Comisión Paritaria de Salud Laboral podrá delegar su actuación en técnicos o expertos designados por las entidades competentes de la misma.

Con el fin de obtener el apoyo financiero necesaria para el desarrollo de estas actividades la Comisión de Salud recabará de los poderes públicos, tanto en el ámbito Foral como en el Estatal, el otorgamiento de los recursos económicos correspondientes.

#### **Artículo 20.º Criterios de valoración y límites de exposición.**

En los criterios y límites de exposición de los distintos contenidos derivados del proceso de manipulación o de sus instalaciones se tendrán en cuenta los límites especificados en las disposiciones legales o técnicas de obligada observancia.

#### **Artículo 21.º Información y formación.**

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios

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

El Comité de Seguridad e Higiene o los Representantes de los Trabajadores, conocerá las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

La participación y conocimiento de los temas referidos no tendrá otra finalidad que la protección de la salud del trabajador; de la información obtenida se deberá guardar el debido secreto.

#### **Artículo 22.º Ropa de trabajo.**

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, gafas, graduadas, en su caso, cuando fueran requeridas por el trabajador y guantes, cuando éstos sean exigibles legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. En caso de no acuerdo se estará a lo que disponga la legislación aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no supondrán, por sí mismas, menoscabo de las condiciones normales de trabajo.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

#### **Artículo 23.º Absentismo.**

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone al absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa y con respecto a los convenios de la OIT.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.

2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja, o, en su defecto justificante médico de asistencia a consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo

caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

3. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.

4. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

5. Igualmente en este capítulo acuerdan:

a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe segundo.

b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.

c) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del trabajador.

d) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

–Matrimonio.

–Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

–Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

–Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

–Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

–Las ausencias derivadas de hospitalización.

–Las ausencias debidas a accidente laboral.

–Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o la decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

–Los permisos por maternidad o paternidad de los trabajadores.

–Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

No obstante, en cada empresa continuarán en vigor, y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

6. A tenor de lo establecido en la legislación vigente, las Empresas con más de cinco trabajadores se comprometen a nombrar un Vigilante de Seguridad e Higiene.

7. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales sobre la vigilancia de la salud, y sus Disposiciones de Desarrollo y, en su caso, a las Normas que se promulguen en el futuro.

## CAPÍTULO VII

### *Tiempo de trabajo*

#### **Artículo 24.º Jornada laboral.**

Durante el año 2016, 2017 y 2018 la jornada será de 1.720 horas efectivas y realmente prestadas.

Aquellas Empresas que por cualquier circunstancia o concepto tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior en cómputo anual a las jornadas pactadas en este Convenio, no vendrán obligadas a disminuir ninguna hora. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

La reducción de jornada se aplicará según la distribución que se establezca en el calendario laboral de cada empresa, sin que necesariamente afecte a una disminución de los días en que actualmente las Empresas permanezcan abiertas, salvo que las partes acuerden otra cosa.

El tiempo del trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio, la jornada laboral será de 1.520 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

Por causas de fuerza mayor y por acuerdo individual entre el trabajador y su empresa, se podrá establecer el descanso semanal legal en distintos días a sábado y domingo.

Por circunstancias del servicio, acumulación de trabajo o reducción del mismo, las empresas de acuerdo con la representación legal del personal o en su defecto de sus trabajadores, podrán distribuir de forma irregular su jornada laboral, reduciendo o aumentando la misma, dicha flexibilización deberá ser realizada cuando lo solicite la Dirección de la Empresa, debiendo preavisar con una antelación mínima de 72 horas por escrito y conteniendo las razones que la motivan. Se respetarán las condiciones pactadas sobre flexibilización de jornada, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

En caso de acuerdo, éste deberá ser redactado y firmado por la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto, por los trabajadores afectados en documento al efecto.

El aumento de jornada que le pueda suponer, nunca podrá sobrepasar la jornada diaria de nueve horas.

El descanso compensatorio se realizará en días completos, por acuerdo entre las partes.

En aquellas empresas sin representación sindical, cualquier trabajador podrá recurrir ante la Comisión Mixta del Convenio sobre la aplicación o no de la flexibilidad de jornada, dicha Comisión, en el menor plazo posible y recabadas las informaciones que estimen necesarias en orden a conocer la formación del acuerdo en el seno de la empresa, adoptará la decisión sobre la aplicación o no de dicha flexibilidad.

Hasta que la Comisión Mixta del Convenio se pronuncie sobre la petición del trabajador, la aplicación de la flexibilidad de jornada, quedará suspendida.

Alternativamente a la anterior fórmula, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 35 horas por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa, para atender emergencias o períodos punta de servicio.

Las empresas que opten por hacer uso de esta facultad, deberán reducir la jornada laboral en 4 horas durante el año en el que utilicen la mencionada facultad.

Las empresas, a principio de cada año podrán renunciar expresamente, a esta facultad.

–Plus de disponibilidad

Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán acordar con sus trabajadores su disposición a prolongar la jornada ordinaria para la finalización de los trabajos que se estén realizando.

Para la entrada en vigor del Plus y la disponibilidad que conlleva, será necesaria la concurrencia de las siguientes condiciones:

–Aceptación voluntaria por parte del trabajador, de forma escrita, durante el mes de enero de cada año, finalizando la vigencia de tal aceptación el 31 de diciembre del mismo año. En el 2016 la aceptación se deberá producir dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de este convenio.

–La disponibilidad por parte de los trabajadores será de 10 horas anuales.

–La prolongación de la jornada diaria de cada trabajador, en todo caso, no podrá ser superior a 15 minutos.

–Dicha disponibilidad sólo podrá aplicarse para la terminación de trabajos que se estén llevando a cabo dentro de la jornada ordinaria y con el límite de tiempo diario y anual anteriormente indicados.

La disponibilidad de 10 horas sobre la jornada anual ordinaria a que cada trabajador puede voluntariamente acogerse, se compensará por medio de un Plus de Disponibilidad, cuyo importe será igual al valor de 20 horas ordinarias, abonándose de una sola vez durante el mes de febrero del año para el que se ha ejercido la opción. En el 2016 este abono se realizará dentro del mes siguiente al de la aceptación voluntaria.

### **Artículo 25.º Vacaciones.**

a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre el Empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al respecto.

En los casos en que no se alcance tal acuerdo, no será posible efectuar la división de las vacaciones.

b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajado.

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y para los supuestos de vacaciones colectivas se seguirá el siguiente método operativo:

–La Empresa y los Representantes de los Trabajadores deberán de tratar de llegar a Acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año.

–Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.

–Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que en el año anterior.

d) Las vacaciones se abonarán computándose los mismos conceptos salariales que hubieran sido tenidos en cuenta para pagar las del año anterior, con el valor económico que tengan en el año de que se trate y los días que, dentro del período de vacaciones, tengan la condición de laborables se incrementarán con el promedio de la Prima, Incentivo o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, que el trabajador hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente, los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

e) Si llegado el periodo vacacional el trabajador se encontrase en situación de IT éste tendrá derecho a disfrutar del periodo que le haya coincidido con dicha situación, en el momento del alta, salvo acuerdo entre las partes, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

f) Por aplicación del nuevo artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto esté no se modifique, si las vacaciones coincidieran con el período de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

#### **Artículo 26.º Calendario laboral.**

El Calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el Boletín Oficial de Navarra de Navarra, las festividades de cada año.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 25 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada artículo 24 o la inferior existente en las empresas.

#### **Artículo 27.º Licencias sin sueldo.**

En caso extraordinario (por ejemplo, enfermedad de un hijo menor), debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a afectos de antigüedad.

En ningún caso estas licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la Empresa concedente de las mismas.

#### **Artículo 28.º Licencias retribuidas.**

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.

3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

4. Por enfermedad grave, hospitalización, parto o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el Trabajador tener derecho a más días laborables de Licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

5. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.

6. Por defunción de abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos 2 días naturales.

7. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

8. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

9. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural. Sólo se podrá disponer, por año natural, de una licencia por este motivo.

10. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

11. Por el tiempo indispensable para asistir a juicio como testigo, siempre que acredite que sea citado por el Juez de oficio y no a instancia de parte.

12. Todos los trabajadores dispondrán de 6 horas de libre disposición anuales.

Las anteriores licencias de libre disposición, salvo acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse siempre y cuando el trabajador preavise a la empresa con una antelación mínima de 5 días hábiles a su disfrute y no coincidan más de un 10% de la plantilla y de un 50% por puesto de trabajo en ese mismo día.

Las licencias podrán fraccionarse en periodos de 3 horas como mínimo, salvo acuerdo entre las partes.

13. Por aplicación de la nueva redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto no se modifique, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con el empresario.

14. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o un minusválido 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, en un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 9, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

En los casos que se relacionan el trabajador percibirá el Salario Base de Convenio y el Plus Convenio.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14, serán aumentadas en 1 día natural o en lo que a buen juicio de la empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por, su distancia o dificultades de comunicación, lo justifiquen, garantizándose en las licencias previstas en los epígrafes del 2 al 6, ambos inclusive, en el caso de ser necesario dicho desplazamiento una licencia total como mínimo de 4 días naturales.

Todas las licencias retribuidas establecidas en el artículo 28, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante, y acrediten con la debida antelación la concurrencia a tales requisitos por medio de una certificación del Ayuntamiento de su residencia. Se exceptúa de lo anterior, la establecida en el apartado 1.º del artículo 28 (licencia por matrimonio).

### **Artículo 29.º Excedencias.**

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos efectos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria: los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

C) Excedencia por cuidado de hijos o familiares: en cumplimiento de la nueva redacción dada al artículo 46 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en tanto la misma permanezca vigente, y según transcripción mejorada de la misma:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 administrativa.

Los trabajadores que se acojan a esta excedencia tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo hasta que el menor cumpla tres años.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en la citada ley, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

## CAPÍTULO VIII

### *Retribuciones*

#### **Artículo 30.º Incremento salarial.**

1.º Se conviene para el año 2016, un incremento del 2,5% sobre los conceptos salariales recogidos en tablas: salario base, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus SMG.

A los trabajadores que perciban cantidades superiores o conceptos distintos a los establecidos en el Convenio se les aplicará el mencionado incremento únicamente sobre los conceptos e importes recogidos en tablas.

2.º Con efectos 1 de enero de 2017, se conviene un incremento igual al IPC Nacional del año 2016, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, aumentado en 0,50 puntos, sobre los conceptos salariales recogidos en las tablas: salario base, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus SMG.

A los trabajadores que perciban cantidades superiores o conceptos distintos a los establecidos en el Convenio se les aplicará el mencionado incremento únicamente sobre los conceptos e importes recogidos en tablas.

En caso de que la suma de ambos sea negativa no se aplicará dicha disminución, manteniéndose para ese año 2017 los importes recogidos en las tablas de 2016 para los mencionados conceptos salariales.

3.º Con efectos 1 de enero de 2018, se conviene un incremento igual al IPC Nacional del año 2017, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, aumentado en 0,50 puntos, sobre los conceptos salariales recogidos en las tablas: salario base, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus SMG.

A los trabajadores que perciban cantidades superiores o conceptos distintos a los establecidos en el Convenio se les aplicará el mencionado incremento únicamente sobre los conceptos e importes recogidos en tablas.

En caso de que la suma de ambos sea negativa no se aplicará dicha disminución, manteniéndose para ese año 2018 los importes recogidos en las tablas de 2017 para los mencionados conceptos salariales.

#### **Artículo 31.º Conceptos salariales.**

Los conceptos salariales mínimos del presente convenio, serán los siguientes:

–Salario base y plus convenio: Serán los que se establezca como tales en las estructuras salariales de cada empresa. Su cuantía experimentará cada año el incremento salarial que resulte en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 del presente Convenio.

El Plus Convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para los trabajadores que no lo hagan a prima. Para aquellos trabajadores que trabajen a prima o incentivo, este Plus se percibirá los domingos y días festivos.

Si un trabajador incurriese en faltas de asistencia puntualidad, o no hubiese completado la jornada establecida por motivos a él imputables, perderá el derecho a la percepción del Plus Convenio en las cuantías siguientes:

–Por falta de puntualidad, el 25% del Plus Convenio durante un día.

–Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del Plus durante dicho día y los dos siguientes.

A los efectos de lo estipulado en el presente artículo, el Plus Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trata, a fin de calcular la fracción diaria.

–Plus carencia de incentivos: Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, abonarán este concepto a todos los trabajadores no aprendices cuya cuantía mínima será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de retribución por incentivos, podrán absorber de las primas las cantidades necesarias para pasarlas a los conceptos salariales mínimos garantizados en las tablas del presente Convenio.

–Plus puesto de trabajo de oficial técnico en diagnosis: Aquellos trabajadores que realicen trabajos de técnico de diagnosis, además de la retribución correspondiente a su categoría profesional percibirán un Plus de Puesto de Trabajo, mientras desarrollen el mismo de 582,26 Euros anuales distribuidas en 14 mensualidades de 41,59 Euros cada una de ellas.

En 2017 y 2018, este plus se incrementará conforme al IPC Nacional del año 2016 y 2017, respectivamente, siempre y cuando el mismo sea positivo.

La definición de Técnico de Diagnosis de Vehículos, es la siguiente: Diagnosticar y analizar las averías y el estado del vehículo, apoyándose en los conocimientos electromecánicos y en los equipos de comprobación, definiendo dichas averías o deficiencias con precisión y, partiendo de su estudio, indicar el conjunto de actividades que habrán de seguirse y qué piezas habrá que sustituir para llevar a cabo la reparación o, en su caso, la prevención, confeccionando, en caso necesario, un presupuesto económico de las mismas, consultando la guía de tasaciones y el tarifado económico de las mismas, consultando la guía de tasación y el tarifado de precios y procurando, en todo momento, el correcto funcionamiento el servicio de diagnóstico y la mayor satisfacción del cliente o usuario.

### **Artículo 32.º Gratificaciones extraordinarias.**

Con carácter general se establece dos gratificaciones extraordinarias de Julio y de Navidad.

La primera, será abonada durante la primera jornada del mes de Julio y la de Navidad, el 22 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales correspondientes al año natural en que se devenguen.

### **Artículo 33.º Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio Colectivo. La cuantía de las horas extraordinarias será del 1,75 de la hora ordinaria, pudiéndose, compensar por tiempo de descanso, en los términos y condiciones que se acuerden por las partes que como mínimo será de 1,75 por hora trabajada.

**Artículo 34.º Antigüedad.**

La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio, y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose, salvo acuerdo entre las partes, en una o dos veces cada año dentro de los tres meses siguientes al día del vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta los años de servicio prestados en la empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se computarán a efectos de antigüedad los períodos de servicio de aprendices.

Las excedencias voluntarias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia parecida, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de su antigüedad.

Para determinar los valores económicos de cada trienio para 2017 y 2018 se aplicarán los incrementos salariales que resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 para los conceptos salariales recogidos en tablas.

Para 2016 se establecen para los trienios los siguientes valores mínimos:

- Primer Trienio 158.83 euros.
- Segundo Trienio 317.99 euros.
- Tercer Trienio 556.08 euros.
- Cuarto Trienio 714.15 euros.
- Quinto Trienio 794,00 euros.
- Sexto Trienio 1.032,03 euros.
- Séptimo Trienio 1.110,95 euros.
- Octavo Trienio 1.190,33 euros.

Incrementándose en 81.21 euros más los sucesivos trienios.

**Artículo 35.º Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

En el caso de que determinados puestos de trabajo sean calificados por la autoridad competente como penoso, tóxico o peligroso, los trabajadores afectados, percibirán un Plus del 20% sobre el salario base establecido para su categoría profesional en las tablas anexas al presente Convenio en caso de concurrir una de las causas, si concudiesen dos el 25% y si concudiesen tres el 50%.

Estos pluses se abonarán por día trabajado y se reducirán a la mitad si el trabajo calificado como penoso, tóxico o peligroso se realiza durante un período superior a 60 minutos e inferior a la media jornada.

**Artículo 36.º Plus de nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo, así como a aquél, que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a 1/3 de su jornada anual.

Dicho plus de nocturnidad, tendrá una cuantía equivalente al 25% del Salario real del trabajador.

Los incrementos de salarios que pudieran suponer la aplicación de la anterior fórmula sobre los salarios que viniesen percibiendo los trabajadores en función de su trabajo nocturno, podrán ser absorbidos y compensados con las cantidades que viniesen percibiendo por estos conceptos.

#### **Artículo 37.º Viajes, dietas y kilometraje.**

Durante el año 2016, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 42.59 euros por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 49.67 euros. La media dieta se pagará a 23.95 euros.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

En el caso que por necesidades del servicio el trabajador deba utilizar para los desplazamientos su vehículo propio, la empresa abonará 0,38 euros/km.

Para 2017 y 2018, las cantidades señaladas en este artículo serán incrementadas según lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio para los conceptos salariales recogidos en tablas.

#### **Artículo 38.º Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral.**

En las empresas que se vinieran abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia.

En los supuestos de enfermedad justificada con aviso a la empresa, sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se les reconozcan, el trabajador percibirá el 65% de su salario real durante los tres primeros días, el 80% en los supuestos en que la citada contingencia tenga una duración superior a 3 días y hasta el 20.º día y el 90% cuando sea superior a 20 días.

En caso de riesgo durante el embarazo, así diagnosticado por los servicios de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100% de su salario habitual.

En todos los casos, las pagas extraordinarias se percibirán íntegramente, el 100%.

Los complementos salariales acordados en el presente artículo quedan condicionados al mantenimiento de los actuales porcentajes que abona la Seguridad Social.

#### **Artículo 39.º Accidentes de trabajo.**

En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el trabajador accidentado.

En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, las empresas, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerán el adecuado sistema de vigilancia y control.

#### **Artículo 40.º Seguro colectivo de accidentes individuales.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, contratarán a su cargo, una póliza colectiva de accidentes individuales, que cubra un capital asegurado de 22.030,36 euros, en caso de muerte por accidente de trabajo y de 40.060,73 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa. En caso de Invalidez Total por la misma causa 12.000 euros.

Las empresas que ya tuvieran concertadas pólizas de seguro colectivo que, en su conjunto, resultaran más valiosas que las previstas en el párrafo anterior, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

## CAPÍTULO IX

### *Contrataciones*

#### **Artículo 41.º Contrato eventual.**

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el número 1, apartado B del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de diez meses dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzca dicha causa.

Las empresas, no podrán contratar trabajadores al amparo del citado artículo 15.1 b) del ET, en un número superior al 10% de su plantilla.

#### **Artículo 42.º Nuevas contrataciones.**

A partir de la firma de este Convenio, podrán realizarse contrataciones en la categoría de Auxiliar.

El salario de esta categoría será el que aparece en tablas.

El tiempo que permanecerá en esta categoría, no superará un año

La modalidad de contratación que ineludiblemente habrá de utilizarse será la de indefinido o fijo en plantilla.

#### **Artículo 43.º Contrataciones de minusválidos.**

Las empresas con una plantilla de 50 ó más trabajadores están obligadas a contratar, al menos un 2% de la misma, a trabajadores minusválidos que acrediten mediante un certificado oficial una minusvalía superior a un 33%, en cumplimiento de la normativa vigente.

## CAPÍTULO X

### *Regimen disciplinario*

**Artículo 44.º Los trabajadores 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.**

#### **Artículo 45.º Graduación de faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, transcendencia e intención en leve, grave y muy grave.

#### **Artículo 46.º Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo 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 de trabajo o fuera causa de accidente, ésta 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 dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### **Artículo 47.º Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero 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 hojas 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 trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada 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.

#### **Artículo 48.º Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivas a cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador 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 los que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado o someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados 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 trabajador y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los Trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar datos a extraños 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 y subordinados.

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 de trabajo.

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

n) Acoso sexual en el trabajo, entendido como la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Este tipo de conductas pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

#### **Artículo 49.º 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, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

#### **Artículo 50.º Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los 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 veinte a sesenta días.

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

#### **Artículo 51.º 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 seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 52.º Abuso de autoridad.**

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos intermedios.

Se considerará 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 trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

## CAPÍTULO XI

### *Derechos sindicales*

#### **Artículo 53.º Derechos sindicales.**

Las partes firmantes del presente Convenio que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Talleres de Reparación manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del sector, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido siempre y cuanto la cesión se realice por escrito y previa comunicación a la empresa.

c) En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio trabajador así lo solicitase.

d) Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, y previa conformidad, siempre, de éste.

e) Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en las empresas con menos de seis trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de los trabajadores afectados.

**CAPÍTULO XII***Otras disposiciones***Artículo 54.º Tribunal laboral.**

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someter las discrepancias y todas clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

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

**Artículo 55.º Comisiones de trabajo.**

Las partes firmantes del presente convenio, constituirán las siguientes comisiones paritarias:

A) Comisión sobre formación: Con el fin y las competencias y atribuciones detalladas en el artículo 13 del convenio, cuya duración será la de la vigencia del mismo.

B) Comisión de salud laboral: Con el fin y las funciones del artículo 19, cuya duración será la de la vigencia del presente convenio.

C) Comisión mixta interpretadora del convenio: Con el fin y competencias descritas en la Disposición adicional y transitoria únicas del presente texto normativo y cuya duración será hasta la entrada en vigor del convenio que sustituya al actual.

**Artículo 56.º Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo.**

Se acuerda que las Empresas, a petición de los interesados, aplicarán el contenido del Real-Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma legal que lo sustituya, sobre jubilación anticipada a los 64 años de todos aquellos trabajadores que puedan acogerse a la misma.

Así mismo se amplía este compromiso a la jubilación parcial regulada en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

En estos supuestos, el trabajador relevista adquirirá la condición de fijo de plantilla al termino del contrato de relevo.

**Artículo 57.º Principio de igualdad.**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido, como para el personal con contrato de duración determinada.

Así mismo, en virtud del principio de igualdad retributiva, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o duración de contrato.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

*Inaplicación del régimen salarial*

El régimen salarial establecido en el presente Convenio, no será de aplicación a las empresas cuya estabilidad económica pueda verse dañada por el presente Convenio.

Las Empresas deberán comunicar por escrito, con carácter previo a su adopción, a las Representantes de los trabajadores o, en su defecto a los trabajadores, así como simultáneamente a la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, las razones justificativas de su decisión, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas.

Las Empresas deberán comunicar por escrito a las Representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores las razones justificativas de su decisión, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio o de sus revisiones salariales.

De no existir acuerdo entre las partes deberán someter la cuestión, por escrito, a la decisión de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio a la cual, deberán aportarse como mínimo los siguientes documentos:

- Balance de los tres últimos años.
- Cuentas de pérdidas y ganancias de los últimos tres años.
- Memoria justificativa de las razones que motivan la inaplicación salarial.

Llegado este supuesto la Comisión Mixta solicitará la remisión de toda la documentación que obre en poder de las partes, y, previa audiencia de éstas, si lo considerara oportuno, resolverá lo que proceda.

La Resolución de la Comisión Mixta interpretadora podrá adoptar alguna de las líneas siguientes:

- a) Denegar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial.
- b) Autorizar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial.
- c) Igualmente cabe la posibilidad de que por producirse un empate a votos en la Comisión Mixta, dado su carácter paritario, no se adopte resolución alguna.

Si se dieran los supuestos contemplados en los apartados a) y c) antecedentes cualquiera de las partes, Empresa y Representantes de los Trabajadores, podrán solicitar la intervención de la Jurisdicción Laboral, salvo que, de común acuerdo, sometan la cuestión a la decisión definitiva de un Arbitro designado por ellas.

Las empresas de menos de 30 trabajadores, podrán negociar sus acuerdos con la Central o Centrales Sindicales que designen los Representantes Legales de los Trabajadores.

Los Representes Legales de los Trabajadores/as, podrán recabar el asesoramiento correspondiente a sus respectivos sindicatos o, a aquel que elijan en caso de no estar adscritos a ninguno.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales, se producirán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso, la autorización de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio para el descuelgue no podrá exceder de un año.

Transcurrido dicho plazo, se aplicarán automáticamente las condiciones establecidas en el presente Convenio.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

*Comisión interpretadora del convenio*

## A.–Composición

Con independencia de las facultades reconocidas a la autoridad laboral, se constituye una Comisión Mixta interpretadora del Convenio que estará formada a partes iguales entre las Centrales Sindicales firmantes del mismo y la Asociación A.N.T.R.V., presidida por el Presidente de la Comisión Negociadora del presente Convenio, con las retribuciones y funciones que le vienen atribuidas en el texto del mismo.

A todos los efectos se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva número 30 bajo, 31001 Pamplona.

## B.–Funciones

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadores en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo a las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo.

5. Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio en su Disposición Adicional Unica respecto del régimen salarial y conforme a lo que a continuación se establece respecto del resto de materias reguladas.

Las empresas que vayan a inaplicar cualquier condición del Convenio deberán, al inicio del período de consultas que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, comunicar a esta Comisión Mixta las condiciones y el alcance de la inaplicación que quiere aplicar.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas se deberá someter con carácter obligatorio la discrepancia a esta Comisión Mixta para que se pronuncie respecto de la misma, conforme al procedimiento que se fija en esta misma Disposición Transitoria

Si esta Comisión no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras ésta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si ésta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito

#### C.–Procedimiento

Esta comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días laborables a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascorra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

### DISPOSICIÓN FINAL

#### *Categorías profesionales*

Las categorías profesionales y sus definiciones son las siguientes:

#### 1. Personal técnico

–Técnicos de Taller

- Jefe de Taller
- Maestro de Taller
- Encargado

#### 2. Administrativos

–Jefe de Administrativo

–Oficial de 1.<sup>a</sup>

–Oficial de 2.<sup>a</sup>

–Oficial de 3.<sup>a</sup>

–Especialista Administrativo

–Vendedor (tendrá la retribución del Oficial de 2.<sup>a</sup>)

–Auxiliar

–Contrato de Formación primer año.

–Contrato de Formación segundo año.

–Contrato de Formación tercer año.

#### 3. Personal subalterno

–Almacenero

–Telefonista

–Chófer Turismo

–Chófer Camión

–Ordenanza

#### 4. Personal obrero

- Oficial de 1.<sup>a</sup>
- Oficial de 2.<sup>a</sup>
- Oficial de 3.<sup>a</sup>
- Especialista
- Auxiliar
- Contrato de Formación de primer año.
- Contrato de Formación de segundo año.
- Contrato de Formación tercer año.

#### *Definiciones:*

##### 1.–Personal técnico

1.1. Jefe de Taller.–Es el técnico que con mando directo sobre maestros y contra maestros, y a las órdenes del ingeniero o ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: la organización o dirección del taller o talleres, croquisamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamiento del taller: la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

1.2.–Maestro de Taller.–Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear, debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente que las practiquen en las Escuelas de Aprendizaje, siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

1.3.–Encargado.–Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro o contra maestro, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección, con las responsabilidades consiguientes sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una, o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

##### 2.–Administrativos

2.1.–Jefe Administrativo.–Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

2.2.–Oficial 1.<sup>a</sup> Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes,

ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del jefe de oficina, si no hubiere; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programas de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

2.3.—Oficial de 2.<sup>a</sup> Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

2.4.—Auxiliar.—Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los mecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los oficiales de segunda; llevar a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

En la función del taquimecanógrafo, así como en la de mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad.

Donde existan los llamados “escribientes de taller”, tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirá el de taller a que estén adscritos.

Los auxiliares administrativos con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de oficiales de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Los auxiliares administrativos tendrán la remuneración de oficiales de tercera administrativo.

### 3.—Personal subalterno

3.1.—Almacenero.—Es el subalterno responsable del Almacén General o de cada uno de los almacenes generales que tenga la empresa, entendiéndose por almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

Cuando este productor realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, durante el período que las ejecute, a efectos económicos, a la categoría de oficial 2.<sup>a</sup> de taller, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de almacenero.

El almacenero tendrá la retribución del oficial 3.<sup>a</sup> de taller.

3.2.–Telefonista.–Es el subalterno que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado de una centralita telefónica.

En las pequeñas empresas o en aquellos talleres en que, por su organización de trabajo, cualquier subalterno no ocupe toda su jornada en el desempeño de su específica función, podrá encargársele de otras análogas para ocupar toda la jornada, siendo clasificado en la de mayor categoría a efectos de retribución.

3.3.–Chofer de Turismo.–Es el que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los turismos de la empresa.

3.4.–Chofer de Camión.–Es el que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóbiles de la empresa.

3.5.–Ordenanza.–Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Cuando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.

#### 4.–Personal obrero

4.1.–Oficial de Primera.–Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de segunda dentro de la empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

4.2.–Oficial de Segunda.–Es el operario que, ostentando la calificación de oficial de tercera dentro de la empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

4.3.–Oficial de Tercera.–Los operarios que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de Oficial, una vez superado el período de prueba fijado en el Convenio.

4.4.–Especialista.–Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las especialmente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, ha adquirido la capacitación suficiente para realizar dicha labor o labores con una acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

## ANEXO I

### Tablas retribución 2016

CATEGORÍAS		SALARIO BASE (EUROS)	PLUS CONVENIO (EUROS)	INCENTIVOS (EUROS)	PLUS SMG (EUROS)	TOTAL MES (EUROS)	TOTAL AÑO (EUROS)
Grupo 5	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.077,69	269,58	98,11	248,05	1.693,42	23.707,88
Grupo 5	Oficial 2. <sup>a</sup>	1.076,02	254,62	98,04	182,67	1.611,35	22.558,90
Grupo 6	Oficial 3. <sup>a</sup>	1.049,89	234,76	96,61	187,86	1.569,11	21.967,54

CATEGORÍAS		SALARIO BASE (EUROS)	PLUS CONVENIO (EUROS)	INCENTIVOS (EUROS)	PLUS SMG (EUROS)	TOTAL MES (EUROS)	TOTAL AÑO (EUROS)
Grupo 6	Especialista	1.037,05	234,76	96,23	175,98	1.544,02	21.616,28
Grupo 6	Auxiliar	—	—	—	—	1.314,97	18.409,58
Grupo 4	Jefe administrativo	1.077,69	269,58	98,11	248,05	1.693,42	23.707,88
Grupo 5	Oficial 1.ª administrativo	1.076,02	254,62	98,04	182,67	1.611,35	22.558,90
Grupo 5	Oficial 2.ª administrativo	1.049,89	234,76	96,61	187,86	1.569,11	21.967,54
Grupo 6	Oficial 3.ª administrativo (Aux. ad.)	1.037,05	234,76	96,23	175,98	1.544,02	21.616,28
Grupo 6	Vendedor	1.049,89	234,76	96,61	187,86	1.569,11	21.967,54
Grupo 7	Contrato formativo de 1.eraño	832,14	—	—	—	832,14	11.649,96
Grupo 7	Contrato formativo de 2º año	967,97	—	—	—	967,97	13.551,58
Grupo 7	Contrato formativo de 3º año	967,97	—	—	—	967,97	13.551,58
	Técnico de diagnóstico					41,59	582,26

TRIENIOS PARA 2016	
Primer Trienio	158,83 euros
Segundo Trienio	317,99 euros
Tercer Trienio	556,08 euros
Cuarto Trienio	714,15 euros
Quinto Trienio	794,00 euros
Sexto Trienio	1.032,03 euros
Séptimo Trienio	1.110,95 euros
Octavo Trienio	1.190,33 euros
Sucesivos Trienios	81,21 euros

### VIAJES, DIETAS Y KILOMETRAJE PARA 2016

Dieta completa: 42,59 euros.

Dieta completa en desplazamiento inferior a 3 días: 49,67 euros.

Media dieta: 23,95 euros.

Kilometraje: 0,38 euros.

### ANEXO II

Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y protección del embarazo:

En cumplimiento del artículo 57 del presente convenio, y, en aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igual salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.