Convenio Colectivo del Sector de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 171, de 4 de septiembre de 2018

Fecha de entrada en el Registro: 19 de junio de 2018 Código número: 31003505011981

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS INSTALADORAS DE FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, CLIMATIZACIÓN, PREVENCIÓN DE INCENDIOS, GAS Y AFINES DE NAVARRA

PREÁMBULO

Este Convenio ha sido acordado por la Asociación Navarra de Empresas de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO.

El mismo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro a todos los Empresarios y Trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

En el marco del artículo 2 del Acuerdo Estatal para el Sector de Metal, las partes firmantes del presente Convenio establecen que El presente Convenio afecta a todas las Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El Convenio comprende a todo el personal de la plantilla de las Empresas afectadas, así como a los que ingresen durante su vigencia.

Únicamente queda excluido el personal a que hace referencia la legislación vigente.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4.del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia de manera indefinida hasta la suscripción de otro Convenio que lo sustituya.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Artículo 4. Formación Profesional.

Todas las Empresas de más de 10 trabajadores, facilitarán a quienes lo soliciten, la asistencia a cursos de formación profesional, en centros oficiales, dentro de la jornada de trabajo, con las siguientes limitaciones:

a) Que a dichos cursillos asistirán, como máximo, un 10 % por defecto de la plantilla total al año, no pudiendo coincidir más del 5 % por exceso con el disfrute de estos beneficios.

b) La ausencia al trabajo no podrá ser superior a tres horas diarias.

Podrán asimilarse a estos efectos los cursillos o enseñanzas que imparta u organice la Asociación de Fontanería y Calefacción de Navarra.

Ambas partes, entendiendo las peculiaridades del Sector de Fontanería, Calefacción, Gas y Afines, predominantemente artesanal, recabarán de quien corresponda las atenciones y ayudas que sean menester, a fin y efectos de la Formación Profesional y Aprendizaje de Oficio.

Artículo 5. Retribuciones.

Las retribuciones para cada categoría profesional, serán las que se relacionan en los Anexos I, II, y III de este Convenio.

Los Salarios establecidos en los referidos Anexos comprenden todos los conceptos Salariales.

Artículo 6. Rendimientos.

Se establece el principio de que la retribución y el rendimiento se corresponden, en consecuencia, los rendimientos inferiores a los mínimos exigibles darán lugar a la reducción proporcional del Salario, independientemente de las sanciones a que reglamentariamente hubiere lugar.

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, aquel que en los sistemas racionalizados corresponde a 60 puntos Bedaux, 75 Crea, 100 de la Comisión Nacional de Productividad o equivalentes.

A efectos de determinación de los rendimientos mínimos, no se computarán aquellas instalaciones montadas en forma defectuosa, es decir, sólo se contabilizarán como trabajadas, a estos efectos, aquellas que tengan un acabado correcto. La Comisión de Productividad, en caso de duda, resolverá sobre este asunto. Las Tablas Salariales señaladas, están calculadas para el personal en plenitud de sus facultades físicas e intelectuales, y que no perciba indemnización o pensiones por razón de incapacidad o aptitud disminuidas.

Igualmente, las retribuciones pactadas, serán de aplicación cuando se alcancen las producciones normales según la categoría profesional del trabajador.

Las faltas de puntualidad, abandono del trabajo, faltas de asistencia, y en general las generadoras de una menor productividad, serán sancionadas conforme a lo previsto en el artículo 24.º de este Convenio.

Igualmente, a estos efectos, en las faltas tanto de puntualidad como de ausencias injustificadas, no se abonará el tiempo no trabajado.

Artículo 7. Productividad.

La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Empresa. Para el análisis y determinación de los rendimientos correctos de ejecución de las tareas, se crea una Comisión de Productividad Paritaria, compuesta por tres representantes elegidos por el personal y otros tres por las Empresas, con un número igual de suplentes, a efectos de sustituciones que puedan presentarse por ausencias justificadas de sus titulares. Actuará como Presidente de esta Comisión, un especialista de organización del trabajo y medida de la productividad, preferentemente un Ingeniero de Organización y Métodos de Trabajo o similar, y cuya designación se hará participando ambas partes. Esta Comisión de Productividad, podrá, si así lo estima conveniente, pedir asesoramiento de Organismos Privados de Organización del Trabajo o del Servicio Nacional de Productividad. Las decisiones son vinculantes para ambas partes en los asuntos de su competencia:

a) Establecimiento de rendimiento.

b) Métodos de trabajo.

c) Acabado correcto.

A la hora de tomar sus decisiones esta Comisión de Productividad, deberá tener en cuenta el material de trabajo adecuado que ha de utilizarse y la categoría profesional del trabajador.

El cometido de la Comisión de Productividad es determinar el rendimiento de cada productor que le sea sometido a su decisión, a efectos de establecer la cuantía del mismo, calidad, etc. etc., a los efectos prevenidos en el artículo 6.º). La propia Comisión determinará sus propias normas de actuación.

Artículo 8. Jornada de Trabajo:

- 2015: 1.708 horas anuales.
- 2016: 1.708 horas anuales.
- 2017: 1.708 horas anuales.

Las horas establecidas lo serán de trabajo efectivo y realmente prestado y, por tanto, comenzarán y finalizarán en el lugar de trabajo o "tajo".

En consecuencia, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo o "tajo" no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo siempre y cuando el "tajo" esté situado dentro de la localidad de residencia del trabajador o de aquella para la que fue contratado.

Con el fin de definir lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "localidad", el espacio comprendido entre los límites urbanos de un determinado municipio ampliados en un radio de hasta 3 km.

En el caso de Pamplona, y dada la concentración e interrelación de municipios existente en su comarca, se entenderá por "localidad" a la propia comarca de Pamplona, y serán sus límites los de los siguientes municipios y entidades: Arre, Huarte-Pamplona, Gorraiz, Sarriguren, Tajonar, Noain, Cizur Mayor, Cizur Menor, Orcoyen, Berrioplano, Aizoain y Artica.

Asimismo, se establece que el tiempo de bocadillo, salvo acuerdo expreso en contrario, no tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9. Jornada irregular.

De conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada se distribuirá de modo irregular en un 0%

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones, una en julio y otra en Navidad, a razón de 30 días cada una, según el Salario del Convenio, señalado en los Anexos I, II y III.

Artículo 11. Vacaciones:

11.1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

Su retribución será conforme al Salario de la fecha en que se disfruten.

11.2. Disfrute: A estos efectos, se distinguirá entre dos posibles supuestos, en función de si se suspende o no la actividad productiva con motivo de las vacaciones, y así:

a) En aquellas Empresas en que con motivo de las vacaciones se suspenda la actividad productiva, todo el personal, salvo acuerdo expreso en contrario, disfrutará de sus vacaciones en ese periodo.

b) El resto de las Empresas, es decir, aquellas en las que, sin perjuicio del disfrute en turnos de las vacaciones, se mantiene la actividad productiva a lo largo de los doce meses del año, las vacaciones de todo su personal se disfrutarán, salvo acuerdo expreso, dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Dado que la finalidad que se pretende es compatibilizar el disfrute de las vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva de la Empresa, en el señalamiento de los diversos turnos de vacaciones, habrán de respetarse los porcentajes mínimos que permitan el mantenimiento de la actividad, facultándose a las Empresas, para que acuerden en su seno los procedimientos, métodos de señalamiento y criterios de preferencia que en cada caso parezcan más acordes para la consecución de esa finalidad.

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

La fijación del disfrute de esos días se hará de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Artículo 12. Antigüedad.

El premio de antigüedad se percibirá por trienios de servicio, según baremo regulado en el Anexos I, II y III de este Convenio.

Artículo 13. Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Su cuantía será del 20% sobre el Salario del Convenio.

Las Empresas reducirán en lo posible, las circunstancias del trabajo que originen estos pluses.

Cuando un trabajador preste sus servicios fuera de su centro de trabajo en puestos que estén previamente catalogados como tóxicos, peligrosos o penosos, dentro del centro de que se trate, pasará a percibir el plus previsto en el presente artículo, mientras dure su situación.

Artículo 14. Pluses de distancia y transporte.

Las empresas que, sobre esta materia tengan establecidas condiciones particulares, las mantendrán, incrementando sus valores para el año 2017, en los respectivos porcentajes de incremento que se apliquen a los salarios.

Artículo 15. Viajes y Dietas:

14.1. La dieta y media dieta, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán en base a los siguientes valores:

- Años 2015 a 2017 Dieta completa 34 euros.
- Media Dieta 17,5 euros.

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 de él las dos comidas principales.

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

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.

14.2. Cuando por acuerdo entre Empresa y Trabajador, éste utilice su propio vehículo en los casos de salida y viajes, y tomando como punto de partida el domicilio del centro de trabajo para el que el trabajador hubiera sido contratado, el precio a abonar será, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, de 0,35 euros por Kilometro recorrido.

A estos efectos, se entenderá como domicilio del centro de trabajo para los trabajadores con contrato indefinido el domicilio social o establecimiento industrial de la empresa, mientras que, para los trabajadores con contrato de obra, el centro de trabajo será el de la obra para el cual han sido contratados. En esta regulación para el computo del Kilometraje queda incluida la Comarca de Pamplona.

No obstante, debe señalarse que lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a lo regulado en el artículo 8 del presente Convenio, de tal modo que, con independencia del lugar que se tome como

punto de partida para el cómputo del kilometraje, la jornada de trabajo comienza en el momento que el trabajador se encuentre efectivamente en el “tajo”.

Artículo 16. Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y Absentismo.

Los trabajadores en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán, en cada momento, las prestaciones legalmente establecidas para estas contingencias por la normativa de seguridad social.

No obstante lo anterior, y para el caso de que el Índice de Absentismo registrado en una Empresa computando enfermedad común, accidente no laboral y ausencias injustificadas, no sobrepase del 6% de las horas teóricas de trabajo efectivo que debiera trabajar toda la plantilla, las referidas prestaciones serán complementadas hasta el 100% del salario de tablas de este Convenio, entendiéndose por tal, tanto el salario mensual como las gratificaciones extraordinarias y la antigüedad.

El cálculo del Índice de Absentismo, se realizará en cada trimestre, considerando el año dividido en 4 trimestres naturales. A cada baja por enfermedad se le aplicará sucesivamente lo que se derive del Índice correspondiente al trimestre natural anterior.

Artículo 17. Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

En los casos de Incapacidad Temporal motivada por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se abonará al trabajador accidentado el cien por cien del Salario que, en aplicación de lo establecido en los Anexos I, II y III de este Convenio le corresponda. A tal fin, las Empresas complementarán hasta esa cifra las prestaciones legalmente establecidas por esta contingencia.

Artículo 18. Período de prueba.

Los ingresos se consideran hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

–Personal no cualificado 15 días.

–Personal Técnico, Admivo. y Obrero 3 meses.

–Personal Técnico Titulado 6 meses.

Para el personal contratado bajo la modalidad contractual de “Prácticas”, se estará, en esta materia, a lo dispuesto en su regulación legal específica. (Artículo 11-1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

La situación de Incapacidad Temporal, interrumpe, por el periodo de su duración, los periodos de prueba antes señalados.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 20 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 15 días desde el hecho causante.

3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.

5. Por enfermedad grave, u hospitalización acreditada de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, salvo en el caso del cónyuge que serán tres.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo 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.

6 Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

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

8. Por defunción de abuelos y abuelos políticos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos 2 días naturales.

9. Por defunción de tíos, sobrinos carnales y primos carnales 1 día natural.

10. Por matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

11. Por traslado de su domicilio habitual, 1 día natural.

12. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público, y por asistencia a juicios, siempre que se sea citado de oficio.

13. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estas licencias se concederán por días naturales y, salvo las excepciones descritas en los apartados 2 y 5, a partir del hecho causante, siendo obligatoria, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto del cónyuge, se hacen 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 la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia. Obviamente, se excepciona de esta equiparación, la licencia retribuida por Matrimonio.

Estas licencias serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si las situaciones que originen las licencias se producen en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen, salvo en los supuestos recogidos en los epígrafes 4, 5, 6 y 7, 8 en cuyo caso se aumentarán en dos días naturales.

Artículo 20. Pago de nómina.

Las Empresas podrán liquidar mensualmente los salarios a través de un recibo de pago individual, conforme a los requisitos legales establecidos. Los trabajadores podrán solicitar anticipos, a cuenta del trabajo ya realizado.

Las Empresas podrán abonar sus nóminas a través de las Cajas de Ahorro o Entidad Bancaria que el trabajador designe.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Las Empresas suministrarán con carácter gratuito dos entregas de Ropa de Trabajo al año, así como un par de botas previa entrega de las que se hayan estropeado. Del mismo modo entregarán aquellas otras prendas de protección individual cuya utilización sea necesaria en aplicación de lo establecido en la normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comprometiéndose los trabajadores a su uso.

Las dos entregas de Ropa de Trabajo mencionadas en el párrafo anterior se efectuarán de la siguiente forma:

a) Una entrega denominada “de invierno” consistente en un buzo a efectuar antes del 1 de octubre.

b) Una entrega denominada “de verano” consistente en un juego de pantalón y camisa a efectuar antes del 1 de junio.

Artículo 22. Ascensos:

21.1. Dentro del conjunto de profesionales de oficio que las empresas han de tener en cada categoría, serán los siguientes:

- 25% de Oficiales de Primera
- 55% de Oficiales de Primera y Segunda globalmente, siendo el resto Oficiales de Tercera.

21.2. En lo concerniente al personal administrativo, se establece que, a partir de la fecha de publicación de este Convenio, todos aquellos Auxiliares Administrativos con una antigüedad superior a 3 años promocionarán, desde ese momento, a la categoría de Oficial de 2.ª Administrativo. Del mismo modo los Oficiales de Segunda Administrativos que, a la fecha de publicación, tengan una antigüedad en esa categoría de más de 3 años, promocionarán a Oficiales de Primera Administrativos.

Estas promociones automáticas se establecen expresamente a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, motivo por el cual no procederá abono de atrasos derivados del ascenso anteriores a esa fecha.

Igualmente se establece que, si una Empresa viniera abonando a estos Auxiliares u Oficiales de 2.ª cantidades superiores a las previstas para estas Categorías en este Convenio, podrá compensar estas con el incremento retributivo que se derive de la promoción automática pactada.

Una vez publicado el Convenio, y efectuadas las promociones que procedan, se establece para el futuro que todo Auxiliar Administrativo con una antigüedad en esa Categoría superior a 3 años, promocionará a Oficial de 2.ª Administrativo. Del mismo modo, todo Oficial de 2.ª Administrativo que supere los 3 años de antigüedad en esa Categoría, promocionará a Oficial de 1.ª Administrativo.

Asimismo, se establece para el futuro la facultad de compensación y absorción anteriormente descrita.

Artículo 23. Revisión médica anual.

Todo trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual. Esta revisión se programará con tiempo, de modo que se emplee únicamente el tiempo necesario para la misma, y será realizada por los facultativos de la Mutua Patronal que corresponda. Su costo, si lo hubiere, será a cargo de las Empresas, quienes también gestionarán el cumplimiento de este artículo.

En general, la asistencia al médico, durante las horas de trabajo requiere permiso previo expedido por la Empresa, y, posterior justificante firmado por el facultativo que atendió al trabajador.

Artículo 24. Seguro de accidentes.

El seguro complementario establecido en caso de accidentes de trabajo, incluso en los "in itinere", para los casos de muerte y de invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, está fijado en un capital asegurado de 34.000 euros a partir de la entrada en vigor del presente convenio y durante la totalidad de vigencia del Convenio.

Artículo 25. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se detallan:

25.1. Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

25.1.A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo 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 su 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, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

i) El uso del teléfono móvil, tanto el propio como el facilitado por la empresa, para fines exclusivamente particulares durante las horas de trabajo, así como el uso del teléfono móvil facilitado por la Empresa para fines particulares.

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

25.1.B) Faltas graves:

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

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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; la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia; así como no usar, o utilizar incorrectamente las prendas y medios dispositivos

preventivos de seguridad de carácter obligatorio, o no respetar o cumplir las medidas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas, 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 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 herramienta 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 amonestación verbal.

25.1.C) Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 exista 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 por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

En los supuestos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a 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 a extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o 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) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo, entendiendo como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo en el trabajo, entendiendo como tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

25.2. Régimen de sanciones: Corresponderá a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves o 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 imposición.

25.3. 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 de la misma localidad

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

25.4. 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.

25.5. 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.

25.6. Concurrencia: Los Trabajadores se obligan a no hacer concurrencia al Empresario, ni a colaborar con quienes se la hagan. Queda prohibido, por tanto, la realización de trabajos fuera de la Empresa, que impliquen competencia a la misma.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo antecedente, en tanto que conducta desleal, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.

25.7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso: La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, en cuanto a derechos y deberes, estarán a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

Artículo 27. Delegado Territorial de Prevención.

El Delegado de Salud de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, en aquellas Empresas que no tengan Delegados de Prevención,

tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley. En aquellas Empresa que tengan delegados y comités de salud laboral, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

Artículo 28.

En caso de existencia de anormalidades laborales, originadas por los trabajadores del Ramo de la Construcción, que impidan la realización del trabajo en todo o parte del Sector a que afecta este Convenio, las Empresas y Trabajadores afectados, acuerdan instar, de común acuerdo, los procedimientos legalmente establecidos ante la Autoridad Laboral para llevar a cabo la suspensión temporal de los Contratos de Trabajo y paliar de esta forma los perjuicios que de aquella puedan derivarse para ambas partes.

A cambio del acuerdo precedente, las Empresas completarán hasta el 85 % de los Salarios reales existentes en el momento de la suspensión de los contratos, por un periodo máximo de 30 días.

Igualmente, en el supuesto anterior, las Empresas no descontarán las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y antigüedad.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias consideradas como habituales, siendo el número máximo de ellas a efectuar, las autorizadas legalmente en cada momento, para los casos de emergencia comprobados.

De común acuerdo entre Empresa y Trabajador, las horas extraordinarias realizadas podrán dejar de cobrarse, disfrutando el trabajador como vacación el doble del tiempo empleado en la realización de dichas horas.

Todos los meses se pasará una nota a la Comisión de Seguimiento del Convenio, de las horas extraordinarias efectuadas y su justificación.

Artículo 30. Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo:

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias subsista esta modalidad de jubilación, el trabajador tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.

Asimismo, se amplia este compromiso a la jubilación parcial regulada en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo para los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 31. Pluriempleo.

Se acuerda que, durante la vigencia de este Convenio, las Empresas no podrán efectuar nuevos contratos a trabajadores en régimen de pluriempleo, considerando como tal, el de aquellos trabajadores que en sus distintos trabajos sumen más horas de la jornada legal establecida, o aquellos que tengan unos ingresos totales superiores al Salario de Especialista garantizado en este Convenio.

Artículo 32.

Las Empresas se comprometen a contratar a personal en paro, siempre que sea necesario, sin exigir a los trabajadores interesados el convertirse en autónomos. Este compromiso no implica la prohibición de celebrar contratos con trabajadores autónomos, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Artículo 33. Contratos de trabajo en prácticas.:

33.1. Se acuerda incrementar los tantos por ciento de retribución establecidos en el artículo 11 número 1 aptdo. e) del Estatuto de los Trabajadores, quedando establecidos en el 70 % o el 85 % durante el primero o el segundo año de vigencia del Contrato, respectivamente.

33.2. Al objeto de que los jóvenes trabajadores que sean contratados mediante esta modalidad contractual, puedan acceder a las prestaciones por desempleo, las Empresas que utilicen este sistema de contratación, procurarán, en la medida de lo posible, que la duración del contrato alcance el periodo mínimo exigido para el logro de tal prestación.

33.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11-1 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 34. Contrato para la formación:

34.1. Este contrato tendrá por objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en “Prácticas”. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución única que, para el año 2017, tendrá, como mínimo, la cuantía siguiente:

–Trab. en formación primer año: 713,21 euros/mes.

–Trab. en formación 2.º año: 804,02 euros/mes.

–Trab. en formación tercer año: 964,80 euros/mes.

Asimismo, tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

34.2. Al amparo de la facultad que el artículo 11-2 b) del Estatuto de los Trabajadores concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, se amplía el plazo de duración máxima de este Contrato hasta los 3 años.

34.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11-2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 35. Contrato para obra o servicio determinados:

35.1. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual para realizar una obra o trabajo determinado, percibirán, a la finalización de este contrato y siempre que éste hubiera tenido una duración superior a un año, una indemnización por cese equivalente al 4,5 % de las percepciones salariales recibidas durante la vigencia del contrato.

Para los contratos de duración inferior al año, la indemnización, a la finalización de los contratos será, de conformidad a lo establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

35.2. Para todo lo no establecido en este artículo se estará a lo que se disponga en la legislación vigente sobre esta materia, en especial, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 36. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

36.1. Los firmantes, haciendo uso de la facultad que el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, acuerdan modificar la duración máxima de esta modalidad contractual fijándola en 12 meses dentro de un periodo de 18.

36.2. La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será de conformidad a lo establecido en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

36.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia, en especial en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 37. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de igualdad: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose 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.

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.

Cláusulas conjuntas: Las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

–Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.

–No discriminación salarial por razón de sexo

–Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.

–Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

–Igualdad en la formación y promoción profesional.

Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los citados supuestos de partos prematuros o que, por cualquier causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, el ejercicio de este derecho con la antelación suficiente para que aquel pueda ordenar la producción y, en todo caso, y como mínimo con un preaviso de 4 días.

Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante, o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 37.4 y 6 del ET, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a uno hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con el empresario. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Excedencias por motivos familiares.

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

Igualmente, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por alguno de los supuestos relacionados en los dos apartados anteriores será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Protección a la maternidad.

a) La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d) Lo dispuesto en los números 1 y 2 del Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Vacaciones.

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

Violencia de género.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 38. Planes de igualdad.

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

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

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

Planes de igualdad.

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

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

Concepto de los planes de igualdad.

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

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

Diagnóstico de situación.

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

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

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

a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.

d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h. Excedencias último año y motivos.

i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

k. Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los planes de igualdad.

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

Tales objetivos consistirán en:

a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista

b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad

c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades

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

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

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

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

Competencia de la empresa y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

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

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

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

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

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

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

b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

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

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

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

Artículo 39. Garantía ad personam.

Se respetarán las condiciones que, con carácter global, por cualquier circunstancia, a título personal, excedan de lo pactado.

Artículo 40.

Las condiciones económicas de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables con las mejoras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria igualmente consideradas en cómputo anual.

Artículo 41. Cláusula de inaplicación del convenio:

41.1. El régimen salarial y el resto de condiciones establecidas en este Convenio Colectivo que afecte a las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no serán de aplicación en aquellas Empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada a consecuencia de tal aplicación.

Esta inaplicación podrá producirse por acuerdo expreso entre el Empresario y la Representación Legal de los trabajadores, tras el preceptivo período de consultas, que deberán reflejar en su acuerdo los términos y alcance de las nuevas condiciones.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la empresa, la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

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

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Comisión Paritaria, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en Acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que

estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

De no alcanzarse este acuerdo, si el Empresario persistiera en su pretensión de inaplicar el Régimen Salarial o algunas de las materias del Convenio recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá solicitar que esto le sea autorizado por la Comisión Paritaria del Convenio, conforme al procedimiento y plazos reseñados en el apartado siguiente.

41.2. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las 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 estos 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 esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta 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.

Artículo 42. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

42.1. Composición y domicilio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de las organizaciones sindicales firmantes y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra.

42.2. Competencias.

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 negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

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

5. Intervenir en los procedimientos de inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio.

42.3. Procedimiento.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

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 trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

Artículo 43. Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, de Seguimiento del Empleo, compuesta por los firmantes del presente Convenio, que entenderá del cumplimiento de las cuestiones que afectan al fomento del empleo, contenidas en el presente Convenio y a los expedientes de crisis que se presenten en el Sector.

Artículo 44. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente Convenio, a la que se encomienda el análisis y estudio del nivel de cumplimiento y puesta en marcha de las prescripciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este Sector, así como el de su Normativa Complementaria de Desarrollo.

Artículo 45. Comisión Sectorial de Clasificación Profesional.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente Convenio, a la que se encomienda el análisis, estudio y en su caso adopción de acuerdos, en materia de clasificación profesional.

Se acuerda en el seno de esta Comisión realizar un estudio y análisis de las diferentes categorías del Convenio al objeto de valorar las categorías que pudieran encontrarse más desfavorecidas y alejadas de la realidad social.

Los acuerdos, que en el seno de esta Comisión puedan adoptarse se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Artículo 46. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de éste Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Los incrementos salariales acordados para los años 2015, 2016 y 2017 respectivamente serán los siguientes:

1) 2015 Durante el año 2015 no se producirá ningún incremento salarial, por tanto, se mantendrán los importes económicos vigentes a 31 de diciembre de 2014. (Se incluyen como Anexo I a este Convenio las Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los importes para el año 2015).

2) 2016 Durante el año 2016 no se producirá ningún incremento salarial, por tanto, se mantendrán los importes económicos vigentes a 31 de diciembre de 2015. (Se incluyen como Anexo II a este Convenio las Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los importes para el año 2016).

3) 2017 Incremento del IPC de Navarra para el año 2017 más un 0,5% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31-XII-2016 (Se incluyen como Anexo III a este Convenio las nuevas Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los importes una vez practicado el incremento del IPC de Navarra para el año 2017 más un 0,5%).

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las cuantías fijadas en sus correspondientes artículos para la Dieta, Media Dieta, y Póliza de Accidentes, han sido fijadas teniendo en cuenta todos los años de vigencia de este Convenio. Por este motivo, estos valores permanecerán inalterados durante todo el periodo de vigencia del Convenio, sin que en consecuencia les sea aplicable cláusula de revisión alguna.

ANEXO I

(Se mantienen los importes establecidos en las tablas vigentes a fecha 31 de diciembre de 2014, al no experimentar ningún tipo de incremento).

TABLA SALARIAL AÑO 2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO DÍA	EXTRA JULIO (30 días)	EXTRA DICIEMBRE (30 días)	TOTAL AÑO
Oficial de Primera	63.58	1.907,40	1.907,40	27.021,50
Oficial de Segunda	57,38	1.721,40	1.721,40	24.550,75
Oficial de Tercera A	52,14	1.564,20	1.564,20	22.159,50
Oficial de Tercera B	48,54	1.456,20	1.446,20	20.629,50
Especialista	40,21	1.206,30	1.206,30	17.089,25
Trabajador de 17 años	31,17	935,10	935,10	13.247,25
Trabajador de 16 años	27,69	830,70	830,70	11.768,25

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	EXTRA JULIO	EXTRA DICIEMBRE	TOTAL AÑO
Almacenero / Subalterno	1.216,66	1.216,66	1.216,66	17.033,24
Encargado / Jefe Sección	2.020,96	2.020,96	2.020,96	28.293,44
T. Formación				
Trabajadores Formación 1.º año	705,45	705,45	705,45	9.876,30
Trabajadores Formación 2.º año	795,27	795,27	795,27	11.133,78
Trabajadores Formación 3.º año	954,30	954,30	954,30	13.360,02
Administrativos				
Aspirante	817,87	817,87	817,87	11.450,18
Auxiliar	1.024,07	1.024,07	1.024,07	14.336,98
Oficial de 2.ª	1.200,95	1.200,95	1.200,95	16.813,30
Oficial de 1.ª	1.571,38	1.571,38	1.571,38	21.999,32
Técnicos				
Titulado Superior	2.161,17	2.161,17	2.161,17	30.256,38
Titulado Medio	2.067,69	2.067,69	2.067,69	28.947,66

Antigüedad

A efectos de este Convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia voluntaria, licencias no retribuidas y cualquier otras circunstancias similares, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

Tablas de trienios

Primer Trienio	154,63	Incrementándose en 80,59 euros, respectivamente, los sucesivos trienios
2.º Trienio	309,04	
Tercer Trienio	540,70	
4.º Trienio	694,99	
5.º Trienio	772,23	
6.º Trienio	1.004,33	
7.º Trienio	1.081,04	

ANEXO II

(Se mantienen los importes establecidos en las tablas vigentes a fecha 31 de diciembre de 2015, al no experimentar ningún tipo de incremento).

TABLA SALARIAL AÑO 2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO DÍA	EXTRA JULIO (30 días)	EXTRA DICIEMBRE (30 días)	TOTAL AÑO
Oficial de Primera	63.58	1.907,40	1.907,40	27.021,50
Oficial de Segunda	57,38	1.721,40	1.721,40	24.550,75
Oficial de Tercera A	52,14	1.564,20	1.564,20	22.159,50
Oficial de Tercera B	48,54	1.456,20	1.446,20	20.629,50
Especialista	40,21	1.206,30	1.206,30	17.089,25
Trabajador de 17 años	31,17	935,10	935,10	13.247,25
Trabajador de 16 años	27,69	830,70	830,70	11.768,25

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	EXTRA JULIO	EXTRA DICIEMBRE	TOTAL AÑO
Almacenero / Subalterno	1.216,66	1.216,66	1.216,66	17.033,24
Encargado / Jefe Sección	2.020,96	2.020,96	2.020,96	28.293,44
T. Formación				
Trabajadores Formación 1.º año	705,45	705,45	705,45	9.876,30
Trabajadores Formación 2.º año	795,27	795,27	795,27	11.133,78
Trabajadores Formación 3.º año	954,30	954,30	954,30	13.360,02
Administrativos				
Aspirante	817,87	817,87	817,87	11.450,18
Auxiliar	1.024,07	1.024,07	1.024,07	14.336,98
Oficial de 2.ª	1.200,95	1.200,95	1.200,95	16.813,30
Oficial de 1.ª	1.571,38	1.571,38	1.571,38	21.999,32
Técnicos				
Titulado Superior	2.161,17	2.161,17	2.161,17	30.256,38
Titulado Medio	2.067,69	2.067,69	2.067,69	28.947,66

Antigüedad

A efectos de este Convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia voluntaria, licencias no retribuidas y cualquier otras circunstancias similares, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

Tablas de trienios

Primer Trienio	154,63	Incrementándose en 80,59 euros, respectivamente, los sucesivos trienios
2.º Trienio	309,04	
Tercer Trienio	540,70	
4.º Trienio	694,99	
5.º Trienio	772,23	
6.º Trienio	1.004,33	
7.º Trienio	1.081,04	

ANEXO III

(Están obtenidos incrementando en un 1,1% (IPC de Navarra para el año 2017 + 0,5 puntos) los salarios a 31-12-2016).

TABLA SALARIAL AÑO 2017

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO DÍA	EXTRA JULIO (30 días)	EXTRA DICIEMBRE (30 días)	TOTAL AÑO
Oficial de Primera	64,28	1.928,40	1.928,40	27.319,00
Oficial de Segunda	58,01	1.740,30	1.740,30	24.654,25
Oficial de Tercera A	52,71	1.581,30	1.581,30	22.401,75
Oficial de Tercera B	49,07	1.472,10	1.472,10	20.854,75
Especialista	40,65	1.219,50	1.219,50	17.276,25
Trabajador de 17 años	31,51	945,30	945,30	13.391,75
Trabajador de 16 años	27,99	839,70	839,70	11.895,75

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	EXTRA JULIO	EXTRA DICIEMBRE	TOTAL AÑO
Almacenero / Subalterno	1.230,04	1.230,04	1.230,04	17.220,56
Encargado / Jefe Sección	2.043,19	2.043,19	2.043,19	28.604,66
T. Formación				
Trabajadores Formación 1.º año	713,21	713,21	713,21	9.984,94
Trabajadores Formación 2.º año	804,02	804,02	804,02	11.256,28
Trabajadores Formación 3.º año	964,80	964,80	964,80	13.507,20
Administrativos				
Aspirante	826,87	826,87	826,87	11.576,18
Auxiliar	1.035,33	1.035,33	1.035,33	14.494,62
Oficial de 2.ª	1.214,16	1.214,16	1.214,16	16.998,24
Oficial de 1.ª	1.588,67	1.588,67	1.588,67	22.241,38
Técnicos				
Titulado Superior	2.184,94	2.184,94	2.184,94	30.589,16
Titulado Medio	2.090,43	2.090,43	2.090,43	29.266,02

Antigüedad

A efectos de este Convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia voluntaria, licencias no retribuidas y cualquier otras circunstancias similares, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

Tablas de trienios

Primer Trienio	156,33	Incrementándose en 81,48 euros, respectivamente, los sucesivos trienios
2.º Trienio	312,44	
Tercer Trienio	546,65	
4.º Trienio	702,63	
5.º Trienio	780,72	
6.º Trienio	1.015,38	
7.º Trienio	1.092,93	