

## 1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Industrias del Recambio Distribución, S.L., de Egüés.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Industrias del Recambio Distribución, S.L., de Egüés (Código número 31100482012013), que tuvo entrada en este Registro en fecha 13 de septiembre de 2013, que fue suscrito el día 30 de agosto de 2013, y subsanado en fecha 23 de septiembre de 2013, por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 25 de septiembre 2013.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

### CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DEL RECAMBIO DISTRIBUCIÓN S.L.

#### CAPÍTULO PRELIMINAR

##### *Determinación de Partes*

El presente Convenio Colectivo para Industrias del Recambio Distribución, S.L. se suscribe por una parte por Francisco Javier Gorrochategui Areitourtena, con DNI 15364455H, como representante legal de Industrias del Recambio Distribución, S.L., y por la parte social por el Comité de Empresa, formado por Héctor Cantera Urbiola, con DNI 44620624A, Bartolomé Moreno Bayona, con DNI 18199975Y y Rosa Morillo Cisneros, con DNI 33443860C.

#### CAPÍTULO I

##### *Reglas de concurrencia y ámbito de aplicación*

##### SECCIÓN I

##### *Reglas de concurrencia*

##### Artículo 1.

El presente Convenio es un Convenio Colectivo de Empresa y sustituye por tanto en su ámbito de aplicación al Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Navarra y/o al estatal.

Sin embargo, los aspectos no regulados en el presente Convenio quedarán automáticamente regulados por el Convenio Siderometalúrgico de Navarra, o si éste no existiera, por el Convenio Siderometalúrgico estatal.

Igualmente, las partes signatarias de este Convenio podrán acordar afectar cualesquier disposición a los Convenios provinciales, regionales y/o estatales que consideren.

##### SECCIÓN II

##### *Ámbito de aplicación*

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de obligada observancia en Industrias del Recambio Distribución, S.L.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a Industrias del Recambio Distribución, S.L.

En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 4. Ámbito Territorial.

Este Convenio colectivo será de aplicación en Industrias del Recambio Distribución, S.L. situada en el polígono de Egües, Calle G, Nave 1, en Egües (Navarra).

##### Artículo 5. Ámbito Temporal y Denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora el día 1 de octubre de 2016, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones.

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

##### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

##### Artículo 7. Garantías personales.

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

#### CAPÍTULO II

##### *Organización del trabajo*

##### Artículo 8. Norma general.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las ordenes recibidas.

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a los Representantes Legales de los Trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad solo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de Empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

La representación legal de los trabajadores velará porque, en el ejercicio de las facultades antes aludidas, no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

##### Artículo 9.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

–La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el Trabajador pueda alcanzar cuando menos el rendimiento mínimo.

–La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

–La vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al Trabajador.

–La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

–La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

–Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponde a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

##### Artículo 10. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en la Empresa corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a los Representantes Legales de los Trabajadores y, si éstos no existieran, a los trabajadores afectados.

La Empresa, en sus sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurará adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar

cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistemas de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación, y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 11. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las Empresa, cuando quiera implantar un sistema o cuando, teniéndolo implantado, lo modifique por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederá de la siguiente forma:

-La Dirección informará, con carácter previo, a los Representantes Legales de los Trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

-Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o dispondrá razonadamente de la medida a adoptar.

-Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

-De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación de sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los Representantes Legales de los Trabajadores podrán proponer iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los Representantes Legales de los Trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección, a quien representaran.

Serán competencia de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Entender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.
- Cualquier otra cuestión que se haya indicado en cualquier otro artículo de este Convenio.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 13. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d) Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos se establecerá un período de adaptación por acuerdo entre las partes.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente o a través de sus representantes legales en la Comisión Paritaria constituida en la Empresa.

e) Cuando al menos el 92% de los trabajadores de la plantilla que presten servicios en régimen de trabajo medido, alcancen habitualmente el rendimiento óptimo, durante los períodos de su jornada en que trabajen a tiempo medido.

A los efectos de determinar el expresado porcentaje del 92% se excluirán los trabajadores que se encuentren en período de adaptación y aquellos otros incorporados con prescripción médica de limitación de esfuerzos.

Llegado el caso que se contempla en este apartado e) se seguirá el siguiente procedimiento específico de actuación:

-La Dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores su decisión de proceder a llevar a cabo la revisión de tiempos y rendimientos.

-En el caso de que tales Representantes de Personal no se opongan a la ejecución de tal decisión, la Comisión Paritaria que se regula en el artículo 11, párrafo último, de este Convenio, procederá a designar dos Técnicos, como árbitros imparciales, para resolver las diferencias que se planteen.

-En el supuesto de que los Representantes de los Trabajadores se nieguen a aceptar la decisión de la Empresa, podrá esta primar a aquellos trabajadores que, de forma voluntaria, decidan incrementar su actividad por encima del rendimiento óptimo, hasta el límite del 3 por 100 de dicho óptimo, establecido en el sistema de organización del trabajo que rija en cada Empresa.

f) Por el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Rendimiento mínimo, pactado, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento mínimo exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta, a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante su jornada.

Rendimiento pactado es el que las partes han acordado en este Convenio con el carácter de mínimo garantizado.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada Trabajador, en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 y 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica a la integridad de un Trabajador normal, física y psíquicamente durante su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la Organización Internacional de Trabajo, "Introducción al Estudio del Trabajo".

En lo relacionado con los coeficientes de descanso por fatiga y otros se estará a lo dispuesto en las normas legales nacionales e internacionales ratificadas por España.

Artículo 15. Incentivos.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso, podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del Trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la Representación Legal de los Trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que, por ello, deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la Empresa.

Si durante el período de adaptación el Trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al Salario que se hubiese previsto. Si tales causas no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al Trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el puesto de trabajo. Si la causa fuera imputable únicamente al Trabajador, la Empresa podrá hacer uso de sus facultades disciplinarias.

### CAPÍTULO III

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

Artículo 16. Ingresos.

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

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

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

La Empresa, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 17. Período de prueba.

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

–Peones Especializados y Especialistas: 15 días laborables.

–Aprendices, Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de oficio: 30 días laborables.

–Subalternos: 30 días laborables.

–Administrativos: 30 días laborables.

–Técnicos no titulados: 1 meses.

–Técnicos titulados: 3 meses.

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

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

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

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Haber desempeñado función de superior categoría.

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

f) La permanencia en la Categoría.

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

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

Artículo 19. Ceses voluntarios.

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

–Obreros: 15 días.

–Subalternos: 15 días.

–Administrativos: 1 mes.

–Jefes o titulados administrativos: 2 meses.

–Técnicos no titulados: 2 meses.

–Técnicos titulados: 2 meses.

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

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

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

La firma del finiquito se entenderá efectuada, en todo caso, con reserva, por parte del Trabajador, del derecho que pudiera corresponderle al abono, en su momento, de las cantidades por posibles Revisiones Salariales, cuando éstas deban de practicarse por concurrir las condiciones establecidas en este Convenio.

Los trabajadores incluidos en este Convenio podrán consultar al Comité de Empresa o a cualquier organismo que considere necesario, antes de proceder al a la firma del finiquito.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad

Artículo 20. Desplazamientos.

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

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el Trabajador ante la jurisdicción competente.

El Trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración superior a quince días o a cinco días laborables en el caso de que la duración del desplazamiento sea superior a tres meses.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con siete días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre quince días y seis meses, el preaviso será de cuatro días, salvo supuestos excepcionales.

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

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

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículo 40-4, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de vacación, cuando el Trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con el de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantías económicas.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Artículo 21. Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique la Empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en el Convenio Siderometalúrgico vigente en Navarra y en su defecto en el estatal.

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional. A falta de definición de Grupos Profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades

parentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El Empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del Trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el Trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el Trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

#### Artículo 23. Traslados.

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

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

-Lugar donde se proyecta trasladar el Centro de Trabajo.

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

##### 2.-Traslado forzoso y definitivo del Trabajador.

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

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

-Abono de la mudanza de sus enseres.

-Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la Empresa la diferencia del importe del alquiler de la nueva vivienda.

### CAPÍTULO V

#### Formación profesional

##### Artículo 24.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajos activos a las nuevas características de las tareas en la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajos y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra Empresa en el ámbito internacional; y haga posible la promoción social integral del Trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

-Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en la Empresa.

-Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación.

-Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de

formación de Empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

-Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

-Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas, de los alumnos que sean recibidos por la Empresa, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por la Empresa.

-Evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

-En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que la Empresa desarrolle, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación).

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de formación profesional, se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las partes firmantes de este Convenio.

### CAPÍTULO VI

#### Salud Laboral

##### Artículo 25.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad del Trabajador no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

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

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

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

##### *Criterios de valoración y límites de exposición.*

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

##### *Información y formación.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus Normas de desarrollo.

##### *Ropa de trabajo.*

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre los Representantes de los Trabajadores y la dirección de la Empresa. En caso de no acuerdo, será la autoridad laboral la que resuelva.

La Empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

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

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

Todo Trabajador que necesite un EPI especial deberá realizar una solicitud por escrito que los Delegados de Prevención le facilitarán, y deberá acompañar esta solicitud de un justificante médico. Una vez valorada la solicitud, el Servicio de Prevención extenderá una autorización por escrito.

-Se han establecido unos importes máximos de los que la Empresa se va a hacer cargo y que son:

- Para plantillas: 100 euros.
- Para gafas graduadas: 150 euros.

–Todo importe que exceda del máximo establecido por la Empresa correrá a cuenta del Trabajador, y será saldado de la manera que acuerden Trabajador y Empresa.

–Los lugares donde la Empresa tiene un acuerdo de colaboración para estos equipos son:

- Gafas: Opticas Rouzaut.
- Plantillas: Ortopedia Riehle.

–La compra puede realizarse en cualquier otro establecimiento, siempre que se pida a dicho establecimiento que el importe total del material se facture a la siguiente razón social:

Industrias del Recambio Distribución, S.L.

Polígono Industrial Egües, calle G.

31486 Egües - Navarra.

CIF B31/849706

–En el concepto de la factura deberá figurar el nombre del Trabajador/a.

#### *Absentismo.*

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

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

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

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

2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja o, en su defecto justificante médico de asistencia a Consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma. Si no concurren estos justificantes, la Empresa quedará exenta de abonar retribución alguna por este tiempo. La Empresa podrá comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la Empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del Trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

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

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

5. Igualmente en este capítulo acuerdan:

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

–Los Representantes Legales de los Trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del Trabajador.

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

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los Representantes Legales de los Trabajadores.

• Los permisos por maternidad de trabajadora.

• Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, que solo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos. No obstante, en cada Empresa continuaran en vigor y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

6. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes.

7. Con el objetivo de que los departamentos puedan organizarse de manera más efectiva y se lleve un mejor control de las ausencias, pasamos a detallar algunos puntos que hay que tener en cuenta a la hora de faltar al trabajo por cualquier razón:

–Es necesario rellenar la hoja de aviso con al menos 24 horas de antelación, salvo casos de enfermedad, informando al responsable de la fecha de la ausencia prevista, duración aproximada y motivo.

–Es necesario asimismo justificar la ausencia en un plazo máximo de 1 semana a partir de la fecha de la misma.

–En el caso de permisos recuperables, las horas se recuperarán en fracciones de horas completas, se eliminan los minutos.

–Lo avisos, consultas o dudas respecto a permisos y ausencias han de realizarse a los encargados o responsables de turno en primera instancia. Ellos verán la conveniencia o no de trasladar las consultas a otros departamentos.

#### *Delegado territorial de prevención.*

El Delegado de Salud Laboral de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, y los Delegados de Prevención, tendrán acceso a la Empresa para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley.

#### *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el Trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuará, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del Trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al Trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del Trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del Trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al Empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del Trabajador.

No obstante lo anterior, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del Trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que las disposiciones legales aplicables determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Tanto la mutua para la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como el Servicio de Prevención Ajeno, serán elegidas por el Comité de Empresa.

En los casos de los puestos de trabajo que tengan que mover piezas con pesos excesivos:

1. Se intentará rotar de puesto de trabajo a las personas que tuvieren que trabajar durante toda la jornada laboral con piezas de excesivo peso.
2. Se realizarán las evaluaciones de riesgos pertinentes por el Servicio de prevención ajeno y se tomarán las medidas que resulten.

#### *Coordinación empresarial y control de trabajadores externos.*

1. Los trabajadores de E.T.T. contratados para ser cedidos a la Empresa tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en la misma a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el Convenio colectivo aplicable a la Empresa, calculada por unidad de tiempo.

2. La Empresa, cuando sea usuaria de E.T.T., recabará de estas últimas la información necesaria para asegurarse de que el Trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:

–Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que debe prestar en las condiciones que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

–Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo.

–Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a la que hace referencia el artículo 2 del Real Decreto 216/1999.

–Igualmente, la Empresa informará al Trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto que aquellos que concurren de manera general en la Empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

3. La Empresa no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un Trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.

## CAPÍTULO VII

### *Tiempo de trabajo*

#### SECCIÓN I

##### *Jornada, vacaciones, calendario laboral, determinación de norma más favorable*

Artículo 26. Jornada anual y jornada laboral.

La jornada anual será la que establezca el Convenio Colectivo Provincial de Navarra.

Mientras no esté definida la jornada anual en el Convenio Provincial, se utilizará de forma provisional la jornada anual del último año que hubiera estado acordada en el mencionado Convenio provincial.

La Empresa se hará cargo del tiempo de descanso para el bocadillo (15 minutos), que será considerado como tiempo efectivo de trabajo, en las jornadas laborales de más de 5 horas sin descanso.

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

La jornada laboral normal no podrá exceder de 8 horas, salvo en los supuestos de jornada irregular, cuyo máximo será de 9 horas.

En cualquier momento, las jornadas laborales vigentes podrán ser modificadas por acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa. Este acuerdo no será necesario cuando la Empresa tenga potestad para su modificación, como por ejemplo las jornadas irregulares, o cuando exista acuerdo entre Empresa y Trabajador.

En caso de retraso en la incorporación al puesto de trabajo, se recuperarán horas completas.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria.

Artículo 27. Bolsa de disponibilidad de horas.

A.–Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de períodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada

anual de trabajo correspondiente a cada Trabajador podrá, por decisión de la Empresa, una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, reducirse en un máximo de 48 horas en cada año de vigencia de este Convenio Colectivo.

B.–El Comité de Empresa estará puntualmente informado del saldo de horas a recuperar por cada Trabajador. Esta información le será comunicada a cada Trabajador afectado para su conocimiento.

C.–Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborales que resulten del calendario de cada Empresa y en sábados. Por tanto, no podrá disponer la Empresa su realización en domingos, festivos, vacaciones y puentes, salvo acuerdo con el Comité de Empresa.

–Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe en sábados, habrá de hacerse en jornadas diarias completas, salvo que la Empresa y el Comité de Empresa acuerden otra cosa.

–Si la Empresa obligara a recuperar las horas en algún sábado, no habiéndose llegado a un acuerdo con el Comité, las horas recuperadas se contabilizarán a 1,25 horas por cada hora trabajada.

- En este caso debe darse un preaviso de la Empresa de más de 7 días.

–Cuando exista acuerdo entre el Trabajador y la Empresa, la recuperación de horas podrá realizarse en horas sueltas, añadidas a su jornada habitual.

D.–La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso, con un preaviso de, al menos, una semana.

E.–Se intentará que la medida afecte de igual manera a los trabajadores con las mismas funciones (recepción, producción, expediciones, oficinas, etc).

F.–La recuperación de estos días se realizará en los días de libre disposición de cada Trabajador, a elección de éste, salvo que a petición del Comité, y con el acuerdo de la Empresa, se decida recuperarlos en algunos días concretos.

G.–Sin perjuicio de lo establecido en el Epígrafe C del presente Artículo, cuando el Trabajador cese, por cualquier causa, en la Empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del Trabajador y a la constatación del saldo. Si quedaran horas a favor de la Empresa (DEBE) el importe de las mismas se le descontará al Trabajador de la mencionada liquidación de finiquito.

H.–Como norma general, la recuperación de las horas se realizará durante el año, salvo que exista un acuerdo diferente entre Comité y Empresa.

–En caso de que un Trabajador no hubiera recuperado las horas pendientes a final del año, sin una causa justificada, le serán descontadas dichas horas de su sueldo, salvo que llegase a un acuerdo con la Empresa en otro sentido.

Artículo 28. Jornada irregular.

1. La Empresa podrá implantar la jornada de trabajo irregular preavisando al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, o a falta de éstos a los trabajadores afectados, con 72 horas de antelación.

2. En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas y el semanal.

3. Por virtud de esta jornada irregular se podrá alargar el horario en una hora, disminuyéndola paralelamente en otra hora de manera que se respete la jornada anual pactada.

4. A petición del Comité de Empresa, se podrá acordar que la recuperación de horas se pueda realizar en jornadas completas en días libres, sábados, domingos o vacaciones.

Artículo 29. Vacaciones.

a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 22 días laborables (no incluyen Sábados). El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre la Empresa y el Trabajador, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

–Las vacaciones deberán ser disfrutadas en jornadas completas, y no en horas acumulables.

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

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

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

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

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

- Los trabajadores deberán presentar a sus responsables antes del 28 de febrero de cada año el calendario con las vacaciones del año.
- Si llegada la expresada fecha, el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.
- Si, interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas, serán las mismas que en el año anterior.

d) El Trabajador que, una vez iniciado el disfrute de sus vacaciones, durante el mismo sufra cualquier contingencia por I.T., tendrá derecho a ampliar los días que le restan para completar el disfrute del período legal de vacaciones en un período máximo de 18 meses a partir del final del año en que se hubiera originado dicha I.T.

—El disfrute de tales días se llevará a cabo de forma inmediata al momento en que cese la situación de hospitalización o, en su caso, a continuación de la finalización del período vacacional correspondiente si el alta hospitalaria se produjera con anterioridad a la terminación de dicho período, salvo que la Empresa y el Trabajador, en ambos supuestos, acordaran otra cosa.

—En ningún caso, por virtud de este sistema, podrá el Trabajador disfrutar más días de vacaciones de los que le correspondan legalmente.

e) Se establece un porcentaje máximo de personas que pueden estar de vacaciones simultáneamente por sección del 30%

—Los trabajadores de cada sección acordaran entre ellos las fechas, para que se cumpla el porcentaje.

—En caso de discrepancia se intentará aplicar el criterio de beneficiar a quien el año anterior resultará más perjudicado.

—Si no existiera acuerdo, el Comité de Empresa mediará para llegar a un acuerdo.

—Si se siguiera sin llegar a un acuerdo, será la Empresa la que decida.

—En el caso de secciones con tres trabajadores, el porcentaje será del 33,33%.

—En el caso de secciones con dos trabajadores, el porcentaje será del 50%.

f) Las vacaciones se disfrutarán dentro del año.

Artículo 30. Calendario laboral.

La Empresa y el Comité de Empresa intentarán elaborar y publicar el Calendario Laboral de cada año antes del mes de diciembre del año anterior.

El calendario laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 29 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el artículo 26 de este Convenio.

Artículo 31. Turnos de trabajo.

La Empresa queda facultada para establecer y modificar si fuera necesario los turnos de de trabajo en los siguientes términos:

—Se comunicará al Comité de Empresa la modificación de turnos con un preaviso de una semana.

—Este preaviso no será necesario si la modificación del turno es a petición del Trabajador y cuenta con el visto bueno de la Empresa.

—En ningún caso esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las establecidas en la jornada anual.

—El cambio de turnos no podrá implicar cambio de jornada continuada a partida o viceversa.

—No deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal.

Artículo 32. Determinación de normas más favorables.

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas, en tales artículos, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto en otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

## SECCIÓN II

### Horas extraordinarias

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se analizará conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de las experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

## SECCIÓN III

### Licencias y excedencias

Artículo 34. Licencias sin sueldo.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

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

Artículo 35. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

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

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

3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

4. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.

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

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

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

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

7. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos : 2 días naturales.

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

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

10. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

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

12. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.

13. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Empresa.

—Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

—La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia 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.

–Las discrepancias surgidas entre el Empresario y el Trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Navarra.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

15. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados 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 dos horas, con la disminución proporcional de salario.

16. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

Las referencias que en los epígrafes 3 y 4 de 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.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 serán aumentadas en 1 día natural y se podrá aumentar en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que, por su distancia o dificultades de comunicación, lo justifiquen.

Artículo 36. Excedencias.

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: El Trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

–El Trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

–En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el punto número 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

## CAPÍTULO VIII

### *Política salarial*

Artículo 37. Salarios.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Artículo 38. Componentes del salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 39. Incremento salarial.

Año 2013: 1,75% con carácter retroactivo desde enero.

Año 2014: Lo que se indique en el Convenio siderometalúrgico de Navarra + 0,6%.

Año 2015: Lo que se indique en el Convenio siderometalúrgico de Navarra + 0,6%.

Año 2016: Lo que se indique en el Convenio siderometalúrgico de Navarra + 0,6%.

Las subidas salariales se realizarán sobre todos los conceptos de la nómina.

Artículo 40. Conceptos salariales.

Los vigentes en IRD en el año 2012.

Artículo 41. Rendimiento garantizado con sistemas de incentivos.

A la fecha de la firma de este Convenio no está establecido en la Empresa ningún sistema de incentivos.

Si en el futuro hubiera de establecerse alguno, se estará a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal y el Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con lo establecido en los artículos 10, 11, 12, 13 y 14 de este Convenio.

Artículo 42. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Una será abonada antes del 6 de julio, y la otra antes del 22 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 43. Horas Extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias será negociado con el Comité de Empresa.

Artículo 44. Antigüedad.

Se regulará en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 45. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

A la fecha de la firma de este Convenio no está establecido en la Empresa ningún plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Si en el futuro hubiera de establecerse alguno, se estará a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 46. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores estarán dispuestos a trabajar en turnos de noche, si los clientes y/o el mercado lo requieren. Este punto será de obligado cumplimiento para las nuevas contrataciones, y así será estipulado en sus contratos laborales. Todos los trabajadores que desempeñen las mismas funciones, tendrán las mismas opciones para trabajar en el turno de noche.

–El precio noche para el año 2013 se estipula en 33,37 euros en los años sucesivos se aplicaran los IPC correspondientes.

–Si el período de nocturnidad excede de 2 meses, el precio será pactado entre Comité y Empresa.

Artículo 47. Viajes y dietas.

Se estará a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal y el Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO IX

### *Regulación de materias diversas*

Artículo 48. Contrataciones.

Las nuevas contrataciones se harán en base a la legislación vigente al respecto.

El salario mínimo para las nuevas contrataciones durante la vigencia de este Convenio será el establecido por el Convenio siderometalúrgico de Navarra + 7 puntos. En un plazo de 5 años la Empresa se compromete a igualarlo al salario normal de los trabajadores de más de 5 años.

–Como mínimo, la Empresa garantizará una subida anual para estos trabajadores equivalente al IPC más 1 punto.

En caso de producirse nuevas contrataciones, tendrán prioridad de entrada los trabajadores que hubieran sido despedidos por causas objetivas durante los cinco años anteriores. Estos trabajadores serán contratados en las mismas condiciones del resto de trabajadores de la Empresa.

Artículo 49. I.T derivada de enfermedad o accidente no laboral.

Se regulará en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra y el Estatuto de los trabajadores.

En caso de que el Trabajador tenga que abandonar su puesto de trabajo por enfermedad no laboral se acuerda que:

–Si se han trabajado más de 4 horas y la fecha de la baja es del día siguiente, el resto de horas las deberá el Trabajador a la Empresa.

–Si se han trabajado menos de 4 horas y la fecha de la baja es del mismo día, esas horas las deberá la Empresa al Trabajador.

–La recuperación de las horas se realizará por acuerdo entre el Trabajador y el encargado.

Artículo 50. Accidentes de trabajo.

Se regulará en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 51. Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.

La Empresa contratará un seguro de accidentes laborales y no laborales más incapacidad en caso de accidente (laboral y no laboral) o enfermedad profesional, con un capital de 38.267,55 euros. Esta cifra se actualizará anualmente con la variación del IPC.

CAPÍTULO X

*Régimen disciplinario*

Artículo 52. Principios ordenadores.

Las presentes normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y Empresa.

La dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al Trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 53. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificara en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 54. Faltas leves.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si, como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del Trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 55. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

g) Suplantar a otro Trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en mas de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción Laboral, cuando encontrándose en baja el Trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

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

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el Trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

3. Por faltas leves: Amonestación por escrito.

4. Por faltas graves:

A.-Amonestación por escrito.

B.-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

5. Por faltas muy graves:

A.-Amonestación por escrito.

B.-Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

C.-Despido.

Artículo 58. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

A.-Faltas leves: diez días.

B.-Faltas graves: veinte días.

C.-Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 59. Abuso de autoridad.**

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

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

\* Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el Trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Representantes del Personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

**CAPÍTULO XI****SECCIÓN I***Igualdad de oportunidades***Artículo 60.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo 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.

**1. 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.

**2. Principio de Igualdad retributiva.**

El Empresario esta 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.

**3. Otras cláusulas :**

Se regularán en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

**Artículo 61. Objetivos generales.**

Se regularán en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

**SECCIÓN II***Integración laboral del minusválido***Artículo 62.**

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a realizar las gestiones oportunas, a fin de buscar soluciones dignas al problema del Trabajador con minusvalía.

**CAPÍTULO XII***Derechos sindicales***Artículo 63.**

Las partes firmantes pactan las siguientes estipulaciones que pretendan un mas fácil uso de los textos legales:

A.—Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como Trabajador en activo en alguna Empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

B.—Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

C.—En la extinción de contratos, el Empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al Trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio Trabajador así lo solicitase.

D.—La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del Trabajador afiliado, y previa conformidad, siempre, de éste.

E.—Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de los trabajadores afectados.

F.—Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical, legalmente constituida, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido legalmente. En ningún

caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación. A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación, de al menos tres días, el miembro o miembros de Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes o meses siguientes.

**CAPÍTULO XIII***Técnicos y cuadros***Artículo 64. Responsabilidad civil de técnicos y cuadros.**

Se regularán en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

**CAPÍTULO XIV***Otras regulaciones***Artículo 65. Empresas de Trabajo Temporal.**

La Empresa no podrá celebrar contratos a disposición en los siguientes supuestos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen reglamentariamente.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

La Empresa vendrá obligada a informar a los Representantes de los Trabajadores, a que se realice un contrato con una Empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

—Nombre de la E.T.T.

—Trabajo a realizar y número de trabajadores.

—Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.

—Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrá celebrarse este tipo de contratos con aquellas Empresas usuarias que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este Convenio, incluidas las salariales.

Las Empresas usuarias informarán a su representación sindical de las previsiones de utilización de E.T.T. con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las E.T.T.

En materia de retribuciones, se estará a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por la Ley 29/1999. 3.

En todo lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, R.D. 4/1995 y la Ley 29/1999 o disposiciones que las sustituyan.

**Artículo 66. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.**

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

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

Sirve por 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 Empresa 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. 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 Empresa, 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.

Artículo 67. Comisión paritaria.

Dado que este Convenio es de Empresa, no existirán comisiones paritarias externas, únicamente podrán formarse comisiones paritarias con el personal de la Empresa.

#### CAPÍTULO XV

##### *Clasificación profesional*

Artículo 68. Sistemas de Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y parrillas de integración de categorías.

Se regularán en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

Artículo 69. Regulaciones Concretas.

Se regularán en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

Artículo 70. Salarios de Grupos Profesionales.

Se utilizarán los vigentes en IRD en el año 2012.

Artículo 71. Clasificación Profesional.

Se regularán en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

#### CAPÍTULO XVI

##### *Otras cuestiones*

Artículo 72. Despidos.

Los despidos objetivos realizados hasta el 31/12/2018, se realizarán en las siguientes condiciones:

A.-Indemnización de 30 días por año de trabajo.

B.-Tope: 20 mensualidades.

Artículo 73. Inaplicación.

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

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y del Tribunal Laboral de Navarra.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 74.

Tanto la Empresa como el Comité de Empresa acuerdan seguir manteniendo la política proactiva y de apoyo a los acuerdos de prejubilaciones.

En este sentido, se ratifica el apoyo a las realizadas anteriormente a la firma de este Convenio.

Artículo 75.

Cualquier otra cuestión a la que no se haya hecho alusión en este Convenio, se regulará en base a lo indicado en el Convenio siderometalúrgico de Navarra, el estatal, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en la materia.

Egües, 30 de agosto de 2013, firman las partes el presente convenio.-Fco. Javier Gorrotxategi, Rosa Morillo, Hector Cantera y Bartolomé Moreno.