

Colectivos de Trabajo, en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

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 el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 26 de abril de 2010.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE NAVARRA

ACTA

En Pamplona siendo las 12:30 horas del día 12 de abril de 2010 se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Alimentación de Navarra, para proceder de conformidad con lo establecido en el artículo 13.º del vigente Convenio Colectivo a la revisión salarial correspondiente al tercer año de vigencia del mismo (1-1-2009 a 31-12-2009) según las tablas anexas, con la asistencia de los representantes que a continuación se relacionan.

Representación empresarial.

Por la Asociación de Empresarios Almacenistas de Alimentación de Navarra:

Don Javier Arístegui, don Javier Delgado y don Joaquín Pascual Representación social.

Por U.G.T.: Doña Alicia Sanz y doña Amaya Villanueva

Por CC.OO.: Don Juan Antonio Vidal y don Rubén Belzunegui

Por ELA: Don Oscar Rodríguez

Por LAB: Doña Nerea Artzatzotz

Abierta la sesión, las partes exponen que, ante el Conflicto Colectivo planteado por las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), ante el Juzgado de lo Social número 2 de los de Pamplona en demanda de Conflicto Colectivo en determinación del incremento salarial para el año 2009, tras las reuniones mantenidas los días 9 y 12 de abril han alcanzado el siguiente

ACUERDO:

1.–Proceder, conforme a lo determinado en el artículo 13.º del citado Convenio Colectivo al incremento salarial, con efectos de 1 de enero a 31 de diciembre de 2009, mediante la aplicación de un incremento igual al del IPC previsto para 2009 (2%) más 1,5 puntos porcentuales, esto es, del 3,50% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008.

2.–Aprobar en su integridad las Tablas Salariales anexas.

3.–Las Centrales Sindicales Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), ante el acuerdo alcanzado, se comprometen a desistir de la reclamación planteada ante el Juzgado de lo Social número 2 de los de Pamplona.

4.–Remitir la presente acta y su anexo a la Consejería de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo del Gobierno de Navarra, a efectos de su conocimiento y expresa petición de que se disponga lo necesario para su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta que se firma por los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ANEXO I

Tablas salariales

Vigencia 1-enero-2009 a 31-diciembre-2009.

	MES SALARIO BASE	MES PLUS CONVENIO
Personal de Dirección:		
Director o gerente	1.377,78	77,82
Jefe de Personal	1.217,32	68,80
Jefe de Ventas	1.217,32	68,80
Jefe de Compras	1.217,32	68,80
Jefe de Almacén	1.217,32	68,80
Jefe de Sucursal	1.217,32	68,80
Personal de Administración:		
Jefe de Administración	1.217,32	68,80
Oficial Administrativo	1.076,94	60,84
Auxiliar Administrativo:		
1º año en la empresa	996,69	56,30
2º y 3º año en la empresa	1.016,83	57,46

	MES SALARIO BASE	MES PLUS CONVENIO
Con más de 3 años en la empresa	1.046,88	59,14
Personal de Carnicería o Pescadería:		
Jefe de Carnes o de Pescadería	1.217,32	68,80
Oficial 1º Carnicería o Pescadería	1.076,94	60,84
Oficial 2º Carnicería o Pescadería	1.016,83	57,46
Ayudante Carnicería o Pescadería	976,77	55,14
Resto de Personal:		
Responsable de Turno	1.076,94	60,84
Conductor Carnet 1º	1.137,07	64,23
Conductor Carnet 2º	1.056,90	59,70
Viajante (y 42,05 de comisiones garantizadas)	976,77	55,14
Mozo especializado	1.016,83	57,46
Auxiliar de Caja	976,77	55,14
Estuchista o empaquetador	976,77	55,14
Mozo o Ayudante de oficio	976,77	55,14
Trabajadores en Formación:		
Formación de 1º año	731,93	
Formación de 2º año	878,32	

–Otros conceptos económicos:

(Vigencia 1-enero-2009 a 31-diciembre-2009).

Artículo 15. Día de San Miguel: 48,74 euros.

Artículo 17. Plus Cámaras Congelación: 2,21 euros.

Artículo 19. Desplazamientos: 6,40 euros.

F1007801

RESOLUCIÓN 504/2010, de 26 de abril, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Almacenistas de Alimentación", de Navarra (Expediente número: 33/2010).

Con fecha 21-4-10 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Almacenistas de Alimentación", que consta de 47 artículos, 6 disposiciones adicionales y 1 Anexo (conteniendo Tabla de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector y de las centrales sindicales (UGT y CC. OO.), con fecha 16-4-10.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Almacenistas de Alimentación" (Código número 3101505), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

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 el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 26 de abril de 2010.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE NAVARRA

Normas Generales

Artículo 1.º Ámbito.

El presente convenio afectará a todas las empresas que presten sus servicios y dispongan de centro de trabajo en la provincia de Navarra, cuya actividad sea la propia de Almacenistas de Alimentación, e independientemente de que tuvieran establecido pacto o convenio de empresa

Artículo 2.º Vigencia.

El presente convenio tendrá vigencia a partir del 1.º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

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

Artículo 3.º Absorción y compensación.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensables y absorbibles hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, sea cual fuere su concepto.

Artículo 4.º Garantías.

El conjunto de condiciones de este convenio tiene carácter mínimo, por lo que las condiciones que en su conjunto sobrepasen a las presentes, serán garantizadas "ad personam" a aquellos que vinieran disfrutándolas.

Artículo 5.º No aplicación del régimen salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido en el presente convenio para el año 2010, no será de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2008 y 2009. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 2010.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de contabilidad de la empresa, de sus balances y sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidos, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, las empresas del sector que se hallen en esta situación, deberán incrementar las vigentes tablas salariales como mínimo en un 50% de lo pactado en el presente convenio.

En el supuesto de que alguna empresa se acogiera a lo dispuesto en este artículo, en el momento en que desaparezcan las circunstancias que motivaron la no aplicación del régimen salarial pactado, deberán abonar a los trabajadores el salario establecido en el vigente convenio.

Artículo 6.º Aplicación de disposiciones de carácter general.

En lo no previsto o regulado en el convenio presente serán de aplicación las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Contratación**Artículo 7.º Contrato para la formación.**

Se establece una nueva categoría profesional, la de formación 1er año y formación 2.º año, para trabajadores comprendidos entre los 16 y los 20 años, ambos inclusive. La edad máxima para la contratación de este tipo de trabajadores es la de 20 años y la duración del contrato tendrá una duración mínima de 6 meses y una máxima de 2 años.

Los salarios para esta categoría profesional vienen determinados en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Artículo 8.º Contrato a tiempo parcial.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a que los contratos a tiempo parcial tengan una duración no inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales.

Artículo 9.º Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio aceptando las empresas expresamente su contenido y obligándose respecto a lo

preceptuado en el mismo, sobre jubilaciones especiales y régimen de nuevas contrataciones sustitutorias de los trabajadores jubilados al amparo de dicho Real Decreto; dichas contrataciones sustitutorias tendrán una duración mínima de un año.

Artículo 10. Jubilación parcial anticipada y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 y en el R.D. 1131/2002, de 31 de diciembre.

El derecho a solicitar la jubilación parcial a partir de los 60 años será del trabajador. La empresa podrá fijar el momento en que el trabajador jubilado parcial deba realizar su jornada.

El trabajador relevista, pasará a ser fijo de plantilla cuando se produzca la jubilación total del trabajador jubilado parcial, salvo amortización necesaria del puesto de trabajo.

Artículo 11. Contratación de trabajadores discapacitados.

Las empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores están obligadas a contratar, al menos un 2 por 100 de la misma, a trabajadores con discapacidad que acrediten mediante un certificado oficial una minusvalía superior a un 33 por 100, en cumplimiento de la normativa vigente.

No obstante lo anterior, cuando concurren causas de excepcionalidad, las empresas quedarán exentas de esta obligación mediante la aplicación de medidas alternativas establecidas en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 12. Empresas de trabajo temporal.

Queda limitada la contratación de trabajadores provenientes de Empresas de Trabajo Temporal, únicamente para realizar sustituciones de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, o posibles sustituciones en tiempo de vacaciones.

Los trabajadores contratados a través de una Empresa de Trabajo Temporal, tendrán las mismas condiciones económicas y sociales que la empresa usuaria.

Retribuciones**De carácter salarial****Artículo 13. Retribuciones.**

En el anexo número 1, se establece el cuadro de retribuciones para el año 2010 por jornada normal, y según categorías, teniendo en cuenta que rigen para toda la provincia. Para el período del 1 de enero a 31 de diciembre de 2010, las tablas salariales experimentan un incremento del 1% aplicado sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo Nacional (IPC) del año 2010, superase el incremento pactado para ese año (1%), se efectuará, tan pronto se tenga constancia de ello, una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento.

La tabla resultante, servirá de base para la aplicación del incremento pactado para el año siguiente.

El salario base y el plus convenio se percibirán por día natural del año, y su única diferencia estriba en que el plus convenio no es tenido en consideración a efectos de antigüedad.

En todos los demás conceptos retributivos tales como gratificaciones periódicas fijas de julio y Navidad, gratificación en función de las ventas o beneficios, vacaciones, licencias retribuidas, enfermedad y accidentes y derechos por fallecimiento o invalidez previstos en el artículo 29 del presente convenio, se abonará tanto el salario base como plus convenio.

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador, y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir. Asimismo deberá figurar igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad, nombre del trabajador y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa.

Artículo 14. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en número ilimitado, en la cuantía del 5% del salario base previsto en el presente convenio, para la categoría en la que se esté clasificado. No obstante lo dispuesto en este artículo, el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje será tenido en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa, aunque sin efectos retroactivos, es decir, solamente será desde la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 15. Gratificaciones periódicas fijas.

El personal afectado por este convenio, percibirá las gratificaciones de carácter extraordinario de Julio y Navidad, en la cuantía equivalente, al importe total de una mensualidad del salario real, para cada una de dichas pagas, debiéndose abonar como fecha límite los días 5 de Julio y 22 de diciembre, respectivamente.

El día de San Miguel, 29 de septiembre, se considerará Fiesta Laboral y se abonará a todos los trabajadores una gratificación de 49,23 euros en el año 2010.

Artículo 16. Gratificación en función de ventas o beneficios.

Las empresas establecerán en favor del personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios de modo mejor que se adopte a la organización específica de cada empresa, sin que puedan ser menores en ningún caso, al importe de una mensualidad total de los emolumentos que el trabajador perciba.

La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente salvo por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso, habrá que liquidarse la de cada ejercicio económico antes del día 18 de marzo del ejercicio económico siguiente.

Artículo 17. Plus de trabajo en Cámaras de Congelación.

Los trabajadores que permanezcan un mínimo de 2 horas durante la jornada laboral desarrollando su actividad en el interior de cámaras de congelación, percibirán durante el año 2010, y desde la primera hora, un plus equivalente a 2,23 euros por hora de permanencia en el interior de las citadas cámaras de congelación.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores/as que realicen, en todo o en parte, su jornada laboral entre las 22 horas de la noche y las 6,00 horas de la mañana, percibirán, en concepto de Plus de trabajo nocturno, una cuantía equivalente al 25% del Salario Base de su categoría profesional, percibiéndose la bonificación solamente sobre las horas trabajadas en dicho período.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en el supuesto de contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, vigilantes o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche y, cuyo salario se haya fijado en función de ello, o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

Este complemento se devengará siempre y cuando concurren las circunstancias expuestas en los apartados anteriores, no teniendo carácter consolidable.

De carácter extrasalarial

Artículo 19. Gastos de desplazamiento como necesidades de servicio.

El personal a que se confiere alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además a una dieta diaria de 6,46 euros en el año 2010.

Las empresas que no tengan reglamento de régimen interior, fijarán libremente con su personal la clase en que éste haya de efectuar sus viajes.

Artículo 20. Traslado de empresa.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo Fijo, en todo o en parte, a otra localidad, que no suponga para el trabajador cambio de residencia habitual, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

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.

No obstante, de no llegarse a un acuerdo, el trabajador tendrá derecho a que se le compense por los gastos de desplazamiento hasta el nuevo Centro de Trabajo en la cuantía de 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que utilice, para su desplazamiento, su vehículo particular.

En ningún caso se entenderá que existe desplazamiento cuando, con respecto al centro de trabajo de destino se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que esté ubicado en la misma localidad que el de procedencia.

b) Que se encuentre a una distancia inferior a los 5 kilómetros del centro de trabajo de procedencia.

En el supuesto de que la empresa proporcione vehículos de transporte de personal, sea o no utilizado, desaparecerá la obligación, para aquélla, del pago de este devengo.

Jornada

Artículo 21. Jornada.

La jornada laboral para el año 2010 se fija en 1.730 horas, que se distribuirán a lo largo del año sin que pueda superarse la jornada de 9 horas diarias ni 45 semanales.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo), que será de 15 minutos, u otras interrupciones cuando mediante normativa legal, o acuerdo entre partes o por la propia organización de trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no. El resto de las horas, será tiempo real de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará de 4 fines de semana (sábado y domingo) completos al año. Uno por trimestre.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del Convenio, con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

A los efectos de lo determinado en el párrafo anterior, no se considerarán como habituales las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o de género (horas por fuerza mayor); ni tampoco, las denominadas horas extraordinarias estructurales que vengan motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. Dichas horas se compensarán a razón de una hora por cada hora extraordinaria realizada, si se compensa mediante descanso equivalente, ó, retribuyéndose a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria, si la prestación se retribuye en metálico.

Artículo 23. Vacaciones.

El período anual de vacaciones retribuidas se fija en 31 días naturales para el año 2009, los cuales serán señalados, respecto a la fecha de su disfrute, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de no lograr dicho acuerdo, 16 días serán señalados por la empresa y el resto, esto es, 15 días, por el trabajador.

El período fijado de vacaciones se podrá incrementar en 2 días de libre disposición, manteniéndose la obligación de realizar la jornada anual pactada en el artículo 21 del presente convenio. Para ello, los trabajadores deberán solicitar los días de libre disposición con una antelación suficiente para que las empresas puedan organizarse. No se podrán solicitar los mismos días por un número equivalente al 25% del total de trabajadores de la empresa, ni por más de 2 trabajadores de la misma categoría.

Conforme a lo establecido en la L.O. 3/2007, 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 por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que pudiera corresponderle, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las empresas en el mes de enero podrán fijar un período máximo de 30 días naturales, durante los cuales no se disfrutarán vacaciones.

Artículo 24. Licencias.

El personal de las empresas vinculadas a este convenio tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

a) Matrimonio del trabajador, 18 días naturales.

b) Nacimiento de hijo o adopción, 4 días naturales, dos de los cuales podrán ser disfrutados a la libre elección del trabajador dentro de los 10 días siguientes al hecho causante.

c) Por fallecimiento de cónyuge, e hijos, 5 días naturales.

d) Por fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge, 3 días naturales.

e) Por fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos: 2 días naturales.

f) Por fallecimiento de tíos carnales directos: 1 día natural, el cual coincidirá con el del funeral o entierro del fallecido.

g) Enfermedad grave de cónyuge e hijos con ingreso en clínica, 3 días naturales.

h) Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con exclusión de los señalados en el apartado g), 2 días naturales.

i) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para que el trabajador/a tenga derecho a esta licencia deberá presentar justificante expedido por el servicio que haya realizado la intervención, en el que se determinará la necesidad de esta circunstancia.

j) Por el tiempo necesario, previa solicitud a la empresa, en los casos de asistencia a consulta médica ó de acompañamiento de familiares de primer grado, cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo, con un límite de 16 horas anuales, debiendo presentar el trabajador al empresario justificante de asistencia a dicha consulta.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en

dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Por el tiempo indispensable para asistir, las trabajadoras embarazadas, a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario con, al menos, 72 horas de antelación, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) Por traslado de vivienda, debidamente acreditado, 1 día natural.

n) Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres, 1 día natural, el mismo de la ceremonia.

o) Las empresas concederán como permiso retribuido el número de horas que los trabajadores utilicen para asistir a exámenes oficiales de Euskera o de otros idiomas y estudios que tengan el carácter de "oficial".

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se entenderán asimismo a las parejas de hecho, previa presentación de certificado de convivencia, y siempre que consten inscritas en el Registro correspondiente.

Si, como consecuencia de las licencias señaladas en los apartados b), c), d), e), f), g), h) e i), el trabajador tuviera que desplazarse a una distancia de, al menos, 100 kilómetros de su centro de trabajo, dicha licencia se verá incrementada en dos días naturales.

Los días de licencias retribuidas, referenciadas en este artículo, serán disfrutados por el trabajador cuando al producirse el hecho causante, el mismo se encuentre en situación laboral que no sea la de vacaciones o incapacidad laboral transitoria. En el supuesto contrario, en el momento de reincorporarse al trabajo no tiene derecho a su disfrute.

Siempre que sea factible, se avisará por parte del trabajador con la antelación suficiente, su ausencia al trabajo por los motivos mencionados en este artículo.

En los supuestos recogidos en este artículo, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En todo caso, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Artículo 25. Excedencias y reducción de jornada por hijos.

El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Durante el primer año se le reservará la plaza, pudiendo la empresa contratar a un sustituto en régimen de interinidad. El segundo año de excedencia conservará un derecho preferente de reincorporación a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría si hubiera alguna vacante. Para solicitar excedencia de duración inferior a un año, deberán alegarse fundamentos serios debidamente justificados, no considerándose como tal el trabajo en otra empresa de las afectadas por este convenio.

Aquellos trabajadores que fueran objeto de detención e ingresados en prisión, y posteriormente obtuvieran sentencia firme absolutoria, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, tan pronto se produzca una vacante de su categoría profesional en la misma.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia, no podrán solicitar otra, en el transcurso de 4 años.

Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el párrafo anterior podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o fraccionada y, en este último caso, por períodos mínimos de 3 meses.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en el porcentaje y condiciones establecido por el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 26. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio, se verán obligadas a concertar una póliza colectiva de seguros encaminada a cubrir las siguientes contingencias:

a) En el supuesto de Incapacidad Absoluta, derivada de accidente de trabajo se fija una indemnización de:

-30.300 euros para el año 2010

b) En el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo, se fija una indemnización de:

-27.270 euros para el año 2010

Las indemnizaciones fijadas en los párrafos anteriores, comenzarán a obligar el día 1.º del mes siguiente al de entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 27. Enfermedad y accidentes.

Las empresas garantizan el 100 por 100 del salario real a partir de la fecha de baja o justificante médico. En caso de que el trabajador no entregara a la empresa ni la baja ni el justificante médico, o los mismos fueran de fecha posterior a su no comparecencia en el trabajo, la empresa podrá descontar el salario correspondiente a los días de ausencia injustificada.

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a una revisión médica anual obligatoria, sin que la misma incluya la espirometría.

Artículo 28. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo ó lactancia natural de un menor de nueve meses y siempre que la trabajadora tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la I.T., la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario, desde el primer día y mientras dure el período de contingencia.

Artículo 29. Fallecimiento o invalidez.

En caso de fallecimiento o invalidez, que suponga en este último caso el cese en la empresa, el trabajador con tres años de antigüedad en la misma, tendrá derecho al abono de dos mensualidades del salario real a sus beneficiarios en caso de fallecimiento y en el otro supuesto al trabajador.

Artículo 30. Jubilación voluntaria.

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican, y siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades, y lleven como mínimo 10 años en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes:

a) -A los 60 años: 6 mensualidades.

b) -A los 61 años: 5 mensualidades.

c) -A los 62 años: 4 mensualidades.

d) -A los 63 años: 3 mensualidades.

e) -A los 64 años: 2 ½ mensualidades.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen, exclusivamente, como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que, en su caso, le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 31. Chóferes.

Las empresas afectadas por este convenio, se comprometen a proporcionar un puesto de trabajo dentro de la misma a los conductores en servicio, que se vean privados del Carnet de conducir, durante un período máximo de seis meses, como consecuencia del ejercicio de su trabajo profesional.

Órganos de representación en la empresa

Artículo 32. Horas sindicales.

La utilización de las horas de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados Sindicales, podrán acumularse en el seno de cada empresa.

Salud Laboral, Formación Profesional y Medio Ambiente

Artículo 33. Salud laboral.

Empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, en los términos previstos por la Ley.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de noviembre, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

-Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

-Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos.

-Las medidas de emergencia.

El empresario está obligado a facilitar la formación práctica y adecuada a los trabajadores que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados. El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero, en este caso, con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas en la prevención de riesgos en el trabajo, en los términos previstos en la Ley.

Al objeto de facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas afectadas por este convenio deberán establecer un registro de notificación de riesgos interno, al cual podrán dirigirse los trabajadores/as para efectuar sus propuestas de mejora.

Por otra parte, los Delegados de Prevención dispondrán del número necesario de horas para el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

Artículo 34. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio, proporcionarán a todo el personal, prendas y calzado adecuados para el trabajo que desempeñen, tanto en invierno como en verano.

Artículo 35. Formación Profesional:

Las empresas fomentarán, en todo lo posible la mejora de la formación profesional de su propio personal.

Con el fin de facilitar la asistencia de los trabajadores a los cursos de formación propuestos por las respectivas empresas, tendrá la consideración de jornada real de trabajo las horas que dediquen aquellos a la asistencia a dichos cursos.

Artículo 36. Medio ambiente:

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra Comunidad, lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones ambientales tales como:

1. promover campañas de sensibilización medioambiental.
2. incrementar la formación e información medioambiental vigente, así como las mejoras emanadas de la Ley 16/2001 de 1 de julio de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

Acoso en el trabajo y violencia de género

Artículo 37. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Acoso sexual: "constituye acoso sexual 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".

Acoso por razón de sexo: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Acoso psicológico: "Se entenderá por acoso moral o psicológico aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores".

Artículo 38. Violencia de género.

Las partes firmantes del presente Convenio, siendo especialmente sensibles a esta problemática, acuerdan introducir en este artículo los aspectos laborales regulados en la Ley Integral contra la Violencia de Género, que se concretan en los siguientes derechos:

Para que las trabajadoras víctimas de la violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección (artículo 23 de esta Ley).

La trabajadora víctima de de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora.

Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Igualmente, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, cuya duración inicial no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad

del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Durante este período tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El período en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Planes de igualdad

Artículo 39. 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, 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.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A.-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 razón 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 fijados.

B.-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 materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación 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 si así lo estiman adecuado.

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

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

Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

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

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.

Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

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

Excedencias último año y motivos.

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

Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

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.

C.—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, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

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

Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

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, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

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

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

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

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

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, etc.

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.

D.—Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), 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.

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 si 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 anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

Comisión Paritaria de Interpretación

Artículo 40. Comisión paritaria.

Con el fin de interpretar cuantas dudas puedan surgir en la aplicación del texto del presente convenio, y sin perjuicio de la Autoridad Laboral,

queda nombrada una Comisión Paritaria, formada por cuatro vocales sociales, que son los que han intervenido en las deliberaciones del presente convenio, más 4 económicos miembros de la Asociación de Empresarios Almacenistas de Alimentación de Navarra.

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 41. Clases de faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 42. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.—El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.—Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

5.—Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

6.—No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7.—La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8.—Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9.—La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

10.—No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 43. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.—La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2.—La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

3.—El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

4.—La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

6.—Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

7.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

8.—Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

9.—La negligencia grave en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

10.—La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 44. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.—Faltar más de dos días al trabajo, sin causa o motivo que lo justifique, en un año.

2.—La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

3.—El fraude, deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.-El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

5.-Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

6.-La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

7.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.-Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

10.-El incumplimiento o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

11.-La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12.-La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

13.-La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

14.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

15.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16.-Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17.-Toda conducta en el ámbito laboral realizada en función del sexo de la persona con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

18.-Toda conducta sistemática, reiterada, frecuente y prolongada en el tiempo de acoso moral o psicológico, dirigida hacia un trabajador, en el lugar de trabajo, que tenga por objeto o efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional.

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

Artículo 45. Sanciones. Aplicación:

1.-Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.º Faltas leves:

I.-Amonestación verbal

II.-Amonestación por escrito

III.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días

2.º Faltas graves:

IV.-Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días

3.º Faltas muy graves:

V.-Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días

VI.-Rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

2.-Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Nota adicional primera.

Para el caso de que alguna empresa afectada por el presente convenio, tuviera la necesidad de contratar personal de nuevo ingreso, tendrá especial preferencia el personal vinculado al ramo que se encuentre en paro.

Nota adicional segunda.

Se recuerda a las empresas vinculadas por este convenio la obligación legal de establecer el correspondiente calendario laboral anual.

Nota adicional tercera.

Todos aquellos trabajadores encuadrados en categorías salariales inferiores a la de Mozo Especializado y tuvieran reconocida una antigüedad superior a 1 año en la empresa, se equiparán salarialmente al Mozo Especializado.

Lo regulado en esta disposición no es de aplicación a los trabajadores con contratos formativos y en prácticas que tienen su propia regulación.

Nota adicional cuarta.

El ascenso en las categorías de Ayudante de Carnicería ó Pescadería y de Oficial 2.º en los mismos oficios, se producirá por la permanencia de 2 años en cada una de las categorías, pasando de Ayudante a Oficial 2.º y de Oficial 2.º a Oficial 1.º

Nota adicional quinta.

Se crea, en este Convenio, una nueva categoría de: Auxiliar de Caja.

Definición: Es quien se encarga del cobro de las ventas realizadas al contado, en metálico o mediante tarjetas de crédito, marcando las operaciones en las cajas registradoras, y cuadra la caja al finalizar la jornada. Además, de no ser precisa su presencia en caja, puede realizar labores de reposición de productos.

El salario para esta categoría, viene determinado en las tablas salariales anexas.

Nota adicional sexta.

La categoría de Auxiliar Administrativo, pasa a ser la de Auxiliar Administrativo de 2.º, creándose una nueva categoría de Auxiliar Administrativo de 1.º a la que accederán, automáticamente, todos los trabajadores/as que en la actualidad tengan reconocida la categoría de Auxiliar Administrativo y tengan acreditada en la empresa una permanencia de, al menos, 3 años en esta categoría. Igualmente, se adquirirá la categoría de Auxiliar Administrativo de 1.º los trabajadores/as que acrediten en la empresa 3 años de permanencia conjunta en las categorías de Auxiliar Administrativo y de Auxiliar Administrativo de 2.º

El salario para las categorías de Auxiliar Administrativo de 1.º y Auxiliar Administrativo de 2.º, vienen fijados en las tablas salariales anexas, sin perjuicio de lo establecido en la Nota Adicional Tercera.

ANEXO I

Tablas salariales

Definitivas

Vigencia 1-enero-2010 a 31-diciembre-2010.

	SALARIO BASE euros/mes	PLUS CONVENIO euros/mes
Personal de Dirección:		
Director o gerente	1.391,56	78,60
Jefe de Personal	1.229,49	69,49
Jefe de Ventas	1.229,49	69,49
Jefe de Compras	1.229,49	69,49
Jefe de Almacén	1.229,49	69,49
Jefe de Sucursal	1.229,49	69,49

	SALARIO BASE euros/mes	PLUS CONVENIO euros/mes
Personal de Administración:		
Jefe de Administración	1.229,49	69,49
Oficial Administrativo	1.087,71	61,45
Auxiliar Administrativo:		
1 ^{er} año en la empresa	1.006,66	56,86
2 ^o y 3 ^{er} año en la empresa	1.027,00	58,03
Con más de 3 años en la empresa	1.057,35	59,73
Personal de Carnicería o Pescadería:		
Jefe de Carnes o de Pescadería	1.229,49	69,49
Oficial 1 ^a Carnicería o Pescadería	1.087,71	61,45
Oficial 2 ^a Carnicería o Pescadería	1.027,00	58,03
Ayudante Carnicería o Pescadería	986,54	55,69
Resto de Personal:		
Responsable de Turno	1.087,71	61,45
Conductor Carnet 1 ^a	1.148,44	64,87
Conductor Carnet 2 ^a	1.067,47	60,30
Viajante (y 42,47 euros de comisiones garantizadas)	986,54	55,69
Mozo especializado	1.027,00	58,03
Auxiliar de Caja	986,54	55,69
Estuchista o empaquetador	986,54	55,69
Mozo o Ayudante de oficio	986,54	55,69
Trabajadores en Formación:		
Formación de 1 ^{er} año	739,25	
Formación de 2 ^o año	887,10	

F1007799

RESOLUCIÓN 517/2010, de 28 de abril, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el Acuerdo de Revisión Salarial del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Ganadería", correspondiente al año 2009, de Navarra (Expediente número: 36/2010).

Con fecha 23-4-2010 ha tenido entrada en este Departamento el Acuerdo de Revisión Salarial del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Ganadería", correspondiente al año 2009, suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, en cumplimiento de lo pactado en el citado Convenio (Expediente inicial número 62/2007).

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en

el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Acuerdo de Revisión Salarial del Convenio Colectivo de trabajo del sector "Comercio de Ganadería" (Código número 3101905), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

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 el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 28 de abril de 2010.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE GANADERÍA DE NAVARRA

ACTA

En Pamplona, siendo las diecisiete horas del día 15 de abril de dos mil diez, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio de Ganadería de Navarra, integrada la representación de los trabajadores por D.^a Amaia Villanueva Fernández y D.^a Alicia Sanz Pascal, por U.G.T., y por D. Juan Antonio Vidal Canabal, por C.C.O.O.; y la representación de los empresarios por D. José Irure Recalde, D. Luis Zuazu Erroz, D. Jesús Fernández Oteiza y D. Javier Prados Oroquieta, por el Gremio Provincial de Empresarios Carniceros-Charcuteros de Navarra.

Abierta la sesión, las partes exponen que, ante la reclamación planteada por las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), ante el Juzgado de lo Social número 2 de los de Pamplona, en demanda de conflicto colectivo en determinación del incremento salarial para el año 2009, han alcanzado el siguiente acuerdo:

1.-Proceder, conforme a lo determinado en el artículo 6, letra C, del citado Convenio Colectivo al incremento salarial, con efectos de 1 de enero a 31 de diciembre de 2009, mediante la aplicación de un incremento igual al del IPC previsto para 2009 (2%) más 1 punto porcentual, esto es, del 3 por ciento sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008.

2.-Aprobar en su integridad las tablas salariales anexas.

3.-Las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), ante el acuerdo alcanzado, se comprometen a desistir de la reclamación planteada ante el Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona.

4.-Remitir el presente acta y su anexo a la Consejería de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

En prueba de conformidad con el contenido del presente acta, firman los integrantes de la Comisión Negociadora en señal de ratificación de su contenido y a los efectos precedentes.

ANEXO 1

Tablas salariales año 2009

TARIFA DE COTIZACIÓN	CATEGORÍA PROFESIONAL	COLUMNA 1. ^a RETRIBUCIÓN MENSUAL	COLUMNA 2. ^a PLUS DE CONVENIO	COLUMNA 3. ^a TOTAL
1	Director	1.201,30	180,21	1.381,51
2	Jefe de Personal, Compras, Ventas	1.094,70	164,20	1.258,90
4	Jefe Sucursal, Almacén, Jefe Establecimiento	1.094,70	164,20	1.258,90
5	Viajante, Corredor en plaza	948,43	142,26	1.090,69
5	Dependiente mayor	1.071,73	160,76	1.232,49
5	Dependiente-cortador, Oficial de 1. ^a	1.027,81	154,17	1.181,98
5	Dependiente-cortador, Oficial de 2. ^a	973,48	146,02	1.119,50
5	Dependiente-cortador, Ayudante	940,05	141,00	1.081,05
7	Aprendiz de segundo año	588,89	88,34	677,23
11	Aprendiz de primer año	551,26	82,69	633,95
8 (*)	Chófer carnet de 1. ^a (Con 10 años en la profesión)	1.027,81	154,17	1.181,98
8 (*)	Chófer carnet de 1. ^a	973,48	146,02	1.119,50
8	Chófer carnet de 2. ^a y repartidor	940,05	141,02	1.081,07
9	Capataz, Mozo especializado	906,60	135,99	1.042,59