

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL  
COMERCIO DE LA MADERA Y CORCHO DE NAVARRA PARA LOS AÑOS  
2008, 2009, 2010 Y 2011**

**ARTICULO 1º.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL.**

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas de la provincia de Navarra que, dedicadas al Comercio de la Madera y Corcho, les sea de aplicación la Ordenanza Laboral para el Comercio en General.

**ARTICULO 2º.- DURACION Y VIGENCIA.**

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día primero de enero de dos mil ocho.

Su duración se establece hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil once, teniéndose por denunciado desde el momento de su firma.

**ARTICULO 3º.- SALARIOS.**

El incremento salarial previsto para los cuatro años de vigencia del convenio colectivo, 2008, 2009, 2010 y 2011, por la jornada establecida en el artículo 10, será el siguiente:

- Año 2008 incremento salarial del IPC nacional real del ejercicio 2008, habiendo consistido en un 1,4%, más un 0,5% . Este incremento tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2008. Se acompaña como anexo número 1, tabla salarial año 2008.

- Año 2009 incremento salarial del IPC nacional real del ejercicio 2009, habiendo consistido en un 0,8% más un 0,5% . Este incremento tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2009. Se acompaña como anexo número 2, tabla salarial año 2009.
- Año 2010 incremento salarial del IPC nacional real del ejercicio 2010, habiendo consistido en un 3%, más un 0,5% . Este incremento tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2010. Se acompaña como anexo número 3, tabla salarial año 2010.
- Año 2011 incremento salarial del IPC nacional real del ejercicio 2011 un 0,5% . Este incremento tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2011.

#### **ARTICULO 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

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

#### **ARTICULO 5º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Al personal en situación de Incapacidad Temporal por razón de enfermedad común, se le complementará hasta el 100% de su salario real, en la primera baja del trabajador en el año. A partir de la segunda baja anual del trabajador, y hasta el vigésimo día de permanencia en tal situación, se le complementará la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 80% del salario real que cobraría estando en activo.

A partir del veintavo día de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, el complemento lo será hasta el 100 por 100 del salario real; dicha complementación deberá efectuarse desde aquella fecha hasta el día en que se cumpla un año computado desde la fecha de baja.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, el complemento será -durante el período de un año-, la diferencia entre la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social y el salario real que percibiera estando en activo.

En el supuesto de enfermedad o accidente no laboral, que exija hospitalización, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, cuando tenga derecho a ella, mientras permanezca hospitalizado, hasta alcanzar el salario que hubiera percibido de haber prestado servicios.

Será requisito necesario para tener derecho al complemento, la presentación en su tiempo de los partes de alta, de baja y de confirmación de baja, de acuerdo con la legislación vigente.

Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán ser justificadas por el trabajador mediante el oportuno parte de baja o en su defecto justificante médico de asistencia o consulta.

De no hacerlo así, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por ese tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que se considera fraudulenta a través de su personal médico o servicio sanitario adecuado que la empresa designe.

En el supuesto de que un médico o servicio sanitario designado por la empresa determinarán la inexistencia de causa suficiente de enfermedad justificativa de la inasistencia al trabajo, lo pondrá en conocimiento de la empresa, la que, a su vez, podrá eliminar respecto a la persona afectada, los complemento que se recogen en este artículo.

## **ARTICULO 6º.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- 1.- Tendrán una duración de treinta y un días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador y con respeto absoluto de la jornada anual establecida.
- 2.- Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario dando preferencia al personal por orden de antigüedad. En caso de no haber acuerdo respecto a la época de disfrute de las vacaciones la empresa podrá fijar un período de 15 días en cuyo caso su personal fijará la fecha del otro período.
- 3.- Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado durante aquél.
- 4.- Las vacaciones serán abonadas de acuerdo con el salario que cada trabajador venga percibiendo y todos los complementos salariales que tengan asignados y reconocidos por el presente Convenio Colectivo.
- 5.- El periodo vacacional quedará interrumpido por los supuestos de baja por maternidad.

## **ARTICULO 7º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario en los meses de Julio y Diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario real, debiéndose

percibir la primera de ellas antes del 30 de Junio y la segunda antes del 22 de Diciembre.

#### **ARTICULO 8º.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.**

Las empresas establecerán en favor de su personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores en ningún caso al importe de una mensualidad del total del salario percibido por el trabajador.

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

#### **ARTICULO 9º.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en anexo a este Convenio con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo por antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

1. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo seguido en la misma empresa, considerándose efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical así como el de prestación del servicio militar

mientras este sea obligatorio. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

2. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentren encuadrados.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en períodos de prueba y por el personal eventual y complementario, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

3. En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán el importe mensual de plus de antigüedad correspondiente a la nueva categoría o grupo, desde su ingreso en la misma, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores y aplicándola a todos los cuatrienios que le correspondan.

4. En el caso de que un trabajador cese en la empresa, por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, no se computará a efectos de antigüedad el tiempo de prestación de servicios habidos con anterioridad.

#### **ARTICULO 10º.- JORNADA DE TRABAJO.**

En el año dos mil ocho la jornada anual de trabajo efectivo y realmente prestado será de 1.762 horas.

En el año dos mil nueve la jornada anual de trabajo efectivo y realmente prestado será de 1.762 horas.

En el año dos mil diez la jornada anual de trabajo efectivo y realmente prestado será de 1.762 horas.

En el año dos mil once la jornada anual de trabajo efectivo y realmente prestado será de 1.748 horas.

Calendario Laboral.- Las empresas redactarán el calendario laboral en base a sus necesidades, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Horario de Trabajo.- Se establece con carácter general el siguiente horario de trabajo:

De lunes a viernes.

Por la mañana: de 9 a 13,30 horas.

Por la tarde: de 16 a 19,30 horas.

Sábado.

Por la mañana: De 9 a 13 horas.

Por la tarde: Festivo.

No obstante lo anterior, el precitado horario general podrá ser ampliado y modificado en cuanto a horarios de trabajo mediante acuerdo entre las partes de la relación laboral.

Si no hubiere acuerdo, las horas de exceso sobre la jornada establecida derivadas del horario general se reducirán de conformidad con cualquiera de los siguientes criterios:

- a) Aumentando el número de días de descanso.
- b) Descansando mañanas completas, en cualquier día de la semana.
- c) Incrementando el período vacacional.
- d) Descansando los sábados durante el día completo.
- e) Reduciendo el horario diario.

Los criterios a) y b) serán adoptados individualmente.

En caso de peticiones coincidentes se otorgarán los períodos de descanso de forma rotativa y por orden de antigüedad.

En caso de que la citada adecuación se efectúe reduciendo el horario diario, tal reducción, que no deberá ser inferior a media hora, se imputará al inicio de jornada de tarde.

Las discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación concreta de las anteriores medidas de adecuación serán examinadas por la Comisión Paritaria, quien intervendrá, obligatoriamente.

Si a lo largo del ejercicio los trabajadores hubieran completado la jornada anual establecida, tendrán derecho a que el resto de los días o fracciones laborales sean considerados como festivo, sin que ello suponga merma en el salario.

La modificación sobre lo convenido en materia de festividad del sábado por la tarde se deberá hacer mediante acuerdo entre las partes de la relación laboral.

#### **ARTICULO 11º.- ROPA DE TRABAJO**

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a entregar a todo su personal ropa de trabajo.

#### **ARTICULO 12º.- DIETAS.**

Todo el personal, cualquiera que sea su clasificación profesional que por necesidad y orden de la Empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en que radique el centro de trabajo disfrutará de las siguientes percepciones en concepto de dieta:



Pernocte y desayuno.....	22,28 €.
Almuerzo.....	11,71 €.
Cena.....	11,71 €

Cuando la empresa no proporcione medio de locomoción los gastos de desplazamiento se abonarán a razón de 0,25 €/Km.

### **ARTICULO 13º.- LICENCIAS.**

Independientemente de lo dispuesto en esta materia en la Ordenanza Laboral para el Comercio y demás normas de general aplicación, el trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por el tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio o inscripción de la pareja de hecho en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.
- b) Durante cuatro días de los cuales tres serán laborables por nacimiento de hijo o adopción de hijo.
- c) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador, necesite realizar un desplazamiento al efecto, a fin de facilitarlo en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia será de cinco días en supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- d) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por asistencia a los servicios médicos de la Seguridad Social siempre y cuando éstos no tengan horario distinto al del trabajo.

f) Las parejas de hecho inscritas en el oportuno Registro Oficial, dispondrán de todas las licencias recogidas en este artículo.

g) Un día por cirugía mayor ambulatoria para parientes de primer grado, afinidad-consanguinidad, cuando sea necesaria su presencia.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

#### **ARTICULO 14º.- CONTRATO DE RELEVO.-**

Es interés tanto de la representación social como de la representación empresarial, el promover la concertación de contratos de relevo en el marco del presente Convenio Colectivo. A tal efecto se establece, que el trabajador optará por acogerse a la jubilación parcial al cumplir los 60 años de edad, cuando lo solicite a la empresa con al menos tres meses de antelación, cumpla las condiciones reglamentarias para causar derecho a la prestación por jubilación y concierte con la empresa un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada dentro de los límites legalmente establecidos. En tal caso, la empresa lo sustituirá por otro trabajador mediante el correspondiente contrato de relevo por duración igual al periodo de jubilación parcial.

Será necesario además que empresa y trabajador se pongan de acuerdo en las condiciones en que haya de prestarse el tiempo de trabajo resultante del contrato a tiempo parcial.

Los contratos de relevo se realizarán en las condiciones salariales previstas en este Convenio Colectivo.

La presente norma sólo será de aplicación en tanto permanezcan vigentes las disposiciones que actualmente regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

## **ARTICULO 15º.- PLUS DE CARENCIA DE INCENTIVO.**

En lo relativo al plus carencia de incentivo, cuyo texto en el anterior Convenio Colectivo vigente, se detalla a continuación para su comprensión, se acuerda que la cantidad correspondiente al mismo, que tuvieron derecho a percibir los trabajadores, quedará incluido en el salario base de la nómina de cada trabajador.

El texto del antiguo Convenio Colectivo de aplicación con relación al plus carencia de incentivo a efectos de su comprensión era el siguiente:

*“Todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio, sin excepción, que no cobren además del salario base del convenio, plus de asistencia y puntualidad, otras cantidades en concepto de prima e incentivo, plus de productividad, plus voluntario o de cualquier otro género, que no sean obligatorios percibirán por día trabajado un plus de carencia de incentivos cuyo importe figura para cada categoría en las tablas salariales anexas. En el supuesto de que un trabajador percibiera algunos de esos pluses de carencia de incentivos contemplados en la tabla anexa, en cómputo mensual, tendrá derecho a la diferencia necesaria para completar dicho plus de carencia a incentivo.”*

## **ARTICULO 16º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.-**

De conformidad en el artículo 15, punto 1, letra b, del Estatuto de los Trabajadores, los contratos celebrados en base a necesidades circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, las empresas estarán facultadas para celebrar contratos de trabajo de duración determinada, que no podrán superar los 10 meses de trabajo en un periodo de 18 meses.

A la terminación del periodo contractual, la empresa compensará al trabajador con una indemnización igual a la retribución de un día por cada mes de prestación de servicios, bajo esta modalidad contractual.

Por otra parte y en lo relativo a los contratos temporales de interinidad, si la persona que tuviere la reserva de puesto de trabajo finalmente no se reincorporara, causando baja definitiva en la empresa, el trabajador interino que le venía sustituyendo pasará a ser fijo de plantilla al término del contrato.

#### **ARTICULO 17º.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTE.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo concertarán en favor de sus trabajadores pólizas de seguro de accidente con las siguientes coberturas, y siguiendo el clausulado de las mismas:

\* 25.000 € de indemnización por muerte como consecuencia de accidente.

\* 35.000 € de indemnización por invalidez absoluta y permanente como consecuencia de accidente.

Se establece un plazo de 45 días a partir de la fecha de publicación del presente Convenio a fin de que las empresas concierten las pólizas a que este artículo se refiere.

Quienes en la actualidad tengan convenido seguro de accidente en favor de su personal podrán optar, de común acuerdo, entre la adhesión al seguro aquí establecido o la continuación con el preexistente.

#### **ARTICULO 18º.- GARANTIAS SINDICALES.**

Independientemente de las facultades que otorga a los Comités de Empresa la Legislación vigente, éstos tendrán las siguientes atribuciones:

1.- Derecho a disponer de un tablón de anuncios donde se publique información de carácter sindical.

2.- Derecho a informar a los trabajadores siempre y cuando no se altere el ritmo de trabajo ni existan cambios de puesto que provoquen alteraciones en la actividad.

3.- Derecho a promover y efectuar asambleas fuera de las horas de trabajo.

4.- Podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras del Convenio Colectivo en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5.- Las que no recogidas en el presente artículo, se desprendan de acuerdos adoptados a nivel general en los que haya intervenido las Asociaciones firmantes del presente Convenio.

Las Centrales Sindicales podrán designar a trabajadores que intervengan en las negociaciones del Convenio Colectivo Sectorial, quienes tendrán derecho a la reserva horaria retribuida precisa para el desarrollo de aquellas.

En ningún caso, esta reserva podrá hacerse extensiva a más de un trabajador por empresa.

#### **ARTICULO 19º.- REVISION MEDICA Y SALUD LABORAL.-**

Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio gestionarán ante el Gabinete Técnico provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo la concertación de reconocimiento médico anual para el personal a su servicio.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos concretos y comunes sean la eliminación y reducción de los riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se les reconoce por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **ARTICULO 20º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las partes firmantes del presente Convenio, valorando la trascendencia del problema de desempleo, acuerdan:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
  
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
  
- c) Se definen como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Estas horas extraordinarias estructurales se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstos legalmente.

Las horas extraordinarias se abonarán con un 45% de incremento del importe de la hora ordinaria; por acuerdo entre empresa y trabajador podrá pactarse su compensación mediante el descanso de un tiempo igual, supuesto en el que además habrá de abonarse el citado 45% de incremento en cada hora.

## **ARTICULO 21º.- PLURIEMPLEO.**

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme lo dispone el artículo 64.1.5. del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Asimismo se prohíbe la nueva contratación de trabajadores en alta a jornada completa en otras empresas con excepción de la utilización de las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial previstas por la legislación vigente, derivando del incumplimiento de tal prohibición la misma tipificación de falta contemplada en el párrafo anterior.

## **ARTICULO 22º.- FORMACION PROFESIONAL.**

Los trabajadores afectados a las plantillas de empresas de la Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra, podrán, previa petición, realizar cursos de Formación Profesional que permitan su promoción personal y la mejora en su capacitación, de carácter gratuito e impartido fuera de horas de trabajo, su fijación y calendario serán determinados por la citada Asociación.

Los trabajadores pertenecientes a empresas no integradas en la Asociación y que realicen estudios aun cuando no sea en Centro Oficial, tendrán derecho a la reducción retribuida de una hora de su jornada laboral diaria, así como los permisos necesarios para asistir a los exámenes.

Las Centrales Sindicales firmantes intervendrán en la regulación y desarrollo de cuantas acciones sobre Formación Profesional se lleven a cabo sectorialmente.

#### **ARTICULO 23º.- CONTRATO DE FORMACION.-**

La edad máxima del trabajador para ser contratado bajo esta modalidad será la de 21 años; su duración, mínima y máxima, será de seis meses y dos años respectivamente.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual percibirán como retribución el 75% y 85%, el primero y segundo año, respectivamente de vigencia del contrato en proporción directa a la jornada de trabajo realmente prestada, respecto al salario establecido en el presente Convenio para el puesto de trabajo cualificado para el que hayan sido contratados.

#### **ARTICULO 24º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

Cuando las empresas afectadas por este Convenio contraten los servicios de Empresa de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales.

#### **ARTICULO 25º.- COMPENSACION Y ABSORCION.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas a que, en cómputo global anual, tuvieran derecho los trabajadores a título individual o colectivo.



**ARTICULO 26º.- SUPUESTOS ESPECIALES DE EXTINCION O SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.**

La retirada temporal del permiso de conducir motivada por infracciones cometidas en el desarrollo de la función de transporte y reparto de mercancías por cuenta de la empresa, no podrá ser causa de la extinción o suspensión de la relación laboral.

**ARTICULO 27.- PERIODO DE PRUEBA.-**

El período de prueba para Jefes, Encargados, Montadores, Vendedores y personal Administrativo será de tres meses; para el resto del personal el período de prueba será de un mes.

**ARTICULO 28º.- CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Se acuerda la reducción de jornada por cuidado de hijo hasta un plazo de 8 años.

Por otra parte se amplía el periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de hijo a los tres años.

**ARTICULO 29º.- NUEVA CATEGORIA PROFESIONAL**

Se acuerda entre ambas partes reconocer la figura del decorador, quien en todo caso deberá ostentar la titulación oficial de decoración, debiendo desempeñar de forma exclusiva las funciones propias de su puesto. Su salario será el resultado de incrementar un 15% la figura del dependiente de 25 años.

**ARTICULO 30º.- NORMAS SUPLETORIAS.**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación.

### **ARTICULO 31º.- COMISION PARITARIA.**

Con el fin de interpretar las cláusulas y dudas que puedan surgir de la aplicación del presente Convenio y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se crea una Comisión que estará formada por representantes de los empresarios y de los trabajadores firmantes del presente Convenio, en igual número de componentes, y que será el de tres miembros por cada representación, actuando como Presidente quien lo hubiere sido en las deliberaciones del presente Convenio. Asimismo, la Comisión tendrá las facultades contenidas en el presente Convenio.

### **ARTICULO 32º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.**

Las empresas que, a consecuencia de pérdidas reiteradas durante dos años sucesivos, con el VºBº de los Delegados o miembros del Comité, decidan descolgarse del cumplimiento del presente Convenio, podrán hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Si la Empresa no dispusiera de representación sindical, el Vº Bº para proceder al descuelgue habrá de ser otorgado por la Comisión paritaria del Convenio.

La opción por el descuelgue habrá de ejercitarse dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra.

Aquellas Empresas que en virtud del descuelgue no aplicaran en su integridad las Tablas del presente Convenio tendrán la obligación de retrotraer los salarios al momento de vigencia del Convenio Colectivo o de los Convenios Colectivos de los que se hubiera descolgado, en el momento en que la Empresa obtuviera rentabilidad y capacidad al hacer frente al pago de los salarios no abonados, que hubieren correspondido a los trabajadores.

El derecho a la reclamación de éstas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la Empresa obtenga el primer balance positivo, en términos que le permita hacer frente en todo o en parte a la deuda así reconocida.

Fdo. Por la Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMÁN)

Fdo: Por el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT)

Fdo.: Por el Sindicato ELA – S.T.V.

## ANEXO 1

### TABLA 2008 DEFINITIVA

<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b> (Incrementado con el Plus carencia de incentivos)	<b>ANTIGÜEDAD</b>
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	1.355,24 €	40,61 €
<b>JEFE ALMACEN</b>	1.355,24 €	40,61 €
<b>JEFE ADMINISTRATIVO</b>	1.355,24 €	40,61 €
<b>DECORADOR</b>	1.330,04 €	39,44 €
<b>DEPENDIENTE 25 AÑOS</b>	1.156,58 €	34,28 €
<b>DEPENDIENTE 22-25 AÑOS</b>	1.107,06 €	32,77 €
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	1.107,06 €	32,77 €
<b>DEPENDIENTE MAYOR</b>	1.233,09 €	36,87 €
<b>AYUDANTE</b>	964,30 €	28,17 €
<b>FOR. PROF. 1º AÑO</b>	671,99 €	0,00 €
<b>FOR. PROF. 2º AÑO</b>	772,90 €	0,00 €
<b>ASPIRANTE 16-18 AÑOS</b>	772,90 €	0,00 €
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	1.238,94 €	36,42 €
<b>PROFESIONAL OFICIO 1º</b>	1.206,89 €	36,06 €
<b>PROFESIONAL OFICIO 2º</b>	1.116,76 €	33,12 €
<b>MOZO ESPECIALIZADO</b>	1.037,35 €	30,82 €
<b>MOZO PERSONAL LIMPIEZA</b>	1.017,97 €	30,04 €

## ANEXO 2

### TABLA 2009 DEFINITIVA

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	ANTIGÜEDAD
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	<b>1.372,86 €</b>	<b>41,14 €</b>
<b>JEFE ALMACEN</b>	<b>1.372,86 €</b>	<b>41,14 €</b>
<b>JEFE ADMINISTRATIVO</b>	<b>1.372,86 €</b>	<b>41,14 €</b>
<b>DECORADOR</b>	<b>1.347,33 €</b>	<b>39,95 €</b>
<b>DEPENDIENTE 25 AÑOS</b>	<b>1.171,61 €</b>	<b>34,72 €</b>
<b>DEPENDIENTE 22-25 AÑOS</b>	<b>1.121,45 €</b>	<b>33,20 €</b>
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>1.121,45 €</b>	<b>33,20 €</b>
<b>DEPENDIENTE MAYOR</b>	<b>1.249,12 €</b>	<b>37,35 €</b>
<b>AYUDANTE</b>	<b>976,84 €</b>	<b>28,53 €</b>
<b>FOR. PROF. 1º AÑO</b>	<b>680,73 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>FOR. PROF. 2º AÑO</b>	<b>782,95 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>ASPIRANTE 16-18 AÑOS</b>	<b>782,95 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>1.255,05 €</b>	<b>36,89 €</b>
<b>PROFESIONAL OFICIO 1º</b>	<b>1.222,58 €</b>	<b>36,53 €</b>
<b>PROFESIONAL OFICIO 2º</b>	<b>1.131,28 €</b>	<b>33,55 €</b>
<b>MOZO ESPECIALIZADO</b>	<b>1.050,84 €</b>	<b>31,23 €</b>
<b>MOZO PERSONAL LIMPIEZA</b>	<b>1.031,20 €</b>	<b>30,43 €</b>

### ANEXO 3

#### TABLA 2010 DEFINITIVA

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	ANTIGÜEDAD
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	1.420,91 €	42,57 €
<b>JEFE ALMACEN</b>	1.420,91 €	42,57 €
<b>JEFE ADMINISTRATIVO</b>	1.420,91 €	42,57 €
<b>DECORADOR</b>	1.394,49 €	41,35 €
<b>DEPENDIENTE 25 AÑOS</b>	1.212,62 €	35,94 €
<b>DEPENDIENTE 22-25 AÑOS</b>	1.160,70 €	34,36 €
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	1.160,70 €	34,36 €
<b>DEPENDIENTE MAYOR</b>	1.292,84 €	38,65 €
<b>AYUDANTE</b>	1.011,03 €	29,53 €
<b>FOR. PROF. 1º AÑO</b>	704,55 €	0,00 €
<b>FOR. PROF. 2º AÑO</b>	810,35 €	0,00 €
<b>ASPIRANTE 16-18 AÑOS</b>	810,35 €	0,00 €
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	1.298,97 €	38,18 €
<b>PROFESIONAL OFICIO 1º</b>	1.265,37 €	37,81 €
<b>PROFESIONAL OFICIO 2º</b>	1.170,88 €	34,72 €
<b>MOZO ESPECIALIZADO</b>	1.087,62 €	32,32 €
<b>MOZO PERSONAL LIMPIEZA</b>	1.067,30 €	31,50 €