

Introducción

Con fecha 17-11-2006 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Comercio del Metal», que consta de 35 artículos, 3 disposiciones adicionales y 1 Anexo (conteniendo Tabla de Retribuciones para el 2006), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de las Asociaciones de Empresarios del sector (5) y tres de las centrales sindicales (UGT, ELA-STV y CCOO), con fecha 13 de noviembre de 2006.

Siendo el Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo 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 «Comercio del Metal», 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 Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, 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.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE «COMERCIO DEL METAL» DE NAVARRA

Artículo 1. Ambito de aplicación. En sus aspectos territorial, funcional y personal, el presente Convenio afectará a todas las empresas, ya sean naturales o jurídicas, con centros de trabajo establecidos en Navarra y entre cuyas actividades tengan el comercio al por mayor o menor de artículos metálicos, comprendidos en las siguientes actividades:

Empresas que comercializan maquinaria y mobiliario de oficina e informática, empresas que se dedican a la venta o alquiler de cintas de vídeo, almacenistas de hierros y metales, ferreterías, saneamiento, venta de electrodomésticos, joyería, relojería y bisutería, automoción, recambios y accesorios de automoción, material eléctrico, máquina herramienta, maquinaria de construcción y obras públicas, maquinaria agrícola, así como las secciones de grandes almacenes que comercialicen artículos comprendidos en las actividades antes especificadas y en general todas aquellas relacionadas, con la comercialización de artículos metálicos, en las que sea de aplicación la Ordenanza General de Trabajo para el Comercio, así como a las relaciones laborales entre tales

empresas y los trabajadores que prestan servicio en las mismas.

Art. 2. Obligatoriedad. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Provincial, pactadas de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán fuerza de obligar en las relaciones laborales especificadas en el artículo anterior.

El Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Navarra, obligará también a todas las empresas del Sector, con o sin trabajadores/as y a las de nueva instalación en el futuro.

Se regirán igualmente por este Convenio Colectivo aquellas secciones de grandes almacenes que estén establecidas o se puedan establecer en el futuro en Navarra, así como al comercio vario, cuyos productos de venta deban estar incluidos en el Comercio del Metal.

Art. 3. Vigencia. Los artículos del presente Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Metal de Navarra, una vez cubiertos los trámites legales establecidos, entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 y regirá hasta 31 de diciembre de 2008, ambos inclusive.

Art. 4. Normas supletorias. Serán normas supletorias las legales vigentes de carácter general, La ordenanza de Trabajo para el Comercio y cuantas disposiciones legales complementen lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

Art. 5. Garantía. Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Metal, tendrán la consideración de mínimas, por lo que las cláusulas, pactos o consideraciones de hecho actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas en relación a las convenidas, subsistirán para aquellos/as trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

Art. 6. Jornada laboral. La jornada laboral para 2006 será de 40 horas semanales y 1.762 horas anuales para todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, las cuales distribuirán su horario de manera que sean festivos, a partir de las 13.30 horas, todos los sábados del año.

o -Para 2007 se establece una jornada de 1.754 horas anuales.

o -Para 2008 se establece una jornada de 1.746 horas anuales.

Se establecen como festivas a efectos laborales, las tardes de los segundos días de Pascua de Pentecostés y Navidad, siendo optativo por parte de las empresas el cambiar éstas por otras, con el mismo número de horas.

Art. 7. Retribuciones. -Para el año 2006 se acuerda un aumento salarial equivalente al IPC real de Navarra del año 2005 mas 0,5 puntos, tomando como base las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2005.

o -Para el año 2007, se acuerda un aumento salarial equivalente al IPC real de Navarra del año 2006, más 1 punto, tomando como base las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2006.

o -Para el año 2008, se acuerda un aumento salarial equivalente al IPC real de Navarra del año 2007, más 1 punto, tomando como base las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2007.

Los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre el salario real de cada trabajador/a.

Art. 8. Categorías asimiladas. Los/as conductores/as de vehículos, para los que se requiera la posesión del carné de conducir C1, serán considerados/as a todos los efectos laborales y de Seguridad Social como Profesionales de Oficio de Primera.

Los/as conductores/as de vehículos, para los que se requiera la posesión del carné de conducir B, serán considerados/as a todos los efectos laborales y de Seguridad Social como Profesionales de Oficio de Segunda.

El salario de los/as Profesionales de Oficio de Primera, se equipará al de los Dependientes mayores de 25 años.

Las empresas se comprometen a facilitar a los conductores un nuevo puesto de trabajo con idéntica retribución a la que tenían en los supuestos de retirada del carné de conducir por accidente o falta durante las horas de trabajo, salvo en los casos de embriaguez demostrada del trabajador y siempre que el número de afectados no coincida, en el mismo período, en más de dos personas en cada empresa.

El Mozo de Almacén, al llevar un año de servicio en la Empresa, pasará automáticamente a la categoría de Mozo Especializado.

Los Ayudantes de Oficio, con más de 4 años de antigüedad en la Empresa, pasarán a la categoría de Profesionales de Oficio de Segunda.

Los trabajadores con categoría profesional de Oficiales de Segunda, Mozo Especializado y Auxiliares Administrativos de más de 25 años, una vez que hayan cumplido 3 años de servicio en la misma empresa en dicha categoría, pasarán a la categoría de Oficial de Primera, Dependiente de más de 25 años y Oficial Administrativo. Los citados 3 años de antigüedad se entienden en la Empresa y en la categoría que corresponda. El incremento que supone este cambio podrá ser absorbido de los pluses que, por encima de los salarios de Convenio, abonen las empresas a sus trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Los Auxiliares de Caja, con más de 25 años de edad, que también realicen ventas, tendrán la misma consideración en cuanto a retribuciones que el Dependiente de 25 años, aun cuando a todos los efectos sigan considerándose como Auxiliares de Caja.

Art. 9. Antigüedad. El número de cuatrienios que pueden devengar los trabajadores será ilimitado, incluyéndose para los aprendices de nuevo ingreso o para los que actualmente ostenten la categoría de aprendiz o aspirante, el período de aprendizaje.

En el caso de que un contrato temporal se convierta en indefinido, la duración del citado contrato temporal se computará para el cálculo de la antigüedad.

El importe de cada cuatrienio será del 5 por 100 del salario de Convenio, estándose en todo momento a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Art. 10. Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán abonadas por las empresas a todo el personal que tenga derecho a ellas en la cuantía de una mensualidad del total de los emolumentos.

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 caso alguno, al importe de una mensualidad del total de emolumentos que el trabajador perciba.

La gratificación a que se refiere el párrafo anterior, se abonará anualmente y en todo caso, habrá que liquidarla dentro del primer trimestre de cada año.

Art. 11. Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán con festivos, a elección del trabajador, a razón de 1,5 horas por hora trabajada.

Art. 12. Viajes y dietas. Las salidas por viajes relacionados con el trabajo, se efectuarán al menos en primera clase de ferrocarril o equivalente, en cuanto al medio de locomoción. La Empresa abonará los gastos que, debidamente justificados, haya realizado el trabajador.

Cuando el trabajador utilice su propio vehículo para los desplazamientos, la Empresa abonará, para el año 2006, la cantidad de 0,251 euros por kilómetro, cantidad que, para los años 2007 y 2008 se incrementará conforme a los criterios establecidos en el artículo 7.

Cuando el trabajador deba salir a prestar servicios y residir en otra localidad, por un período superior a 30 días, la Empresa estará obligada a facilitar al mismo el retorno al domicilio para una estancia mínima de 2 días sin perjuicio económico alguno.

Cuando el descanso entre la jornada de la mañana y tarde sea inferior a hora y media, la Empresa abonará, previa justificación los gastos lógicos de comida que presente el trabajador, independientemente de que sea en la población de residencia.

En caso de cambio de centro de trabajo, el empresario se hará cargo del transporte, cuando exista una distancia superior a 5 km o se cambie de localidad.

Art. 13. Enfermedad y accidente. En caso de IT por cualquier contingencia, incluido el de riesgo durante el embarazo, las empresas complementarán la cantidad que se percibe de la Seguridad Social hasta la retribución total de salario.

Se facilitará transitoriamente, si lo hubiera, un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación médica, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de las empresas.

Art. 14. Indemnización por cese. Todo aquel trabajador que se jubile, una vez transcurridos veinte años de servicio en una misma empresa, percibirá una indemnización equivalente a dos mensualidades por cada diez años de servicio, computándose la indemnización por fracciones de período inferior a diez años proporcionalmente al tiempo transcurrido de dicho período.

Art. 15. Ayuda por defunción. En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades en la cuantía cada una de ellas igual a la última que el trabajador hubiera percibido.

Art. 16. Prendas de trabajo. La Empresa proveerá obligatoriamente a los trabajadores de dos o más prendas de trabajo adecuadas al tipo de labor a desempeñar por los mismos. La provisión de tales prendas ha de hacerse al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador, reponiéndose dentro del primer trimestre de cada año o cuando fuera necesario.

Art. 17. Vacaciones. Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1.-Tendrán una duración de 30 días naturales, independientemente de la categoría del trabajador.

2.-Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario. No obstante se establece que el trabajador tendrá opción a disfrutar 15 días naturales

ininterrumpidos entre los meses de julio y septiembre y los 15 restantes, de forma ininterrumpida, el resto del año, siempre de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

Caso de no haber acuerdo en cuanto a la época de disfrute de las vacaciones, podrá acudir al Juzgado de lo Social, que fijará la fecha en que habrán de disfrutarse.

3.-Como norma general las vacaciones no se fraccionarán en más de dos períodos, salvo pacto en contrario.

Cuando el trabajador cese a lo largo del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado.

En caso de incapacidad temporal derivada de maternidad, el disfrute de las vacaciones quedará interrumpido, debiendo disfrutarse dentro del año natural, en la fecha que acuerden trabajadora y Empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Licencias retribuidas. El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración real, por los motivos y tiempo siguientes:

o a) Por matrimonio del trabajador: 20 días naturales, que podrán sumarse al período vacaciones, siempre de acuerdo con la Empresa y de forma que no altere el normal funcionamiento de la misma.

o b) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos: Un día natural.

o c) Por nacimiento de hijo: Dos días naturales, de los cuales al menos uno sea laborable.

o d) Por enfermedad grave de abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.

o e) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres con ingreso en clínica: Tres días naturales.

o f) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.

o g) Por fallecimiento de padres: Tres días naturales.

o h) Por fallecimiento de hijos: Cuatro días naturales.

o i) Por fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales.

o j) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

o k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

o l) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 9 horas de libre disposición, siempre previo aviso con, al menos, 4 días de antelación.

o m) Reducción de una hora diaria por lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

A efectos de estas licencias se considera que existe enfermedad grave cuando se produzca ingreso en centro hospitalario.

El inicio de las licencias retribuidas será a partir del hecho causante y de forma inmediata al mismo, distribuyendo su duración de la forma que se acuerde o mientras dure la hospitalización.

En todos los casos de defunción, enfermedad o nacimiento de hijos, cuando se necesite realizar un desplazamiento, la licencia correspondiente se incrementará en dos días más.

A estos efectos, las parejas de hecho disfrutarán de las mismas licencias.

Art. 19. Vinculación a la Empresa. Ambas partes, de común acuerdo, estipulan:

o a) Prorrogar durante una hora la jornada de tarde, aplazando el cierre de los establecimientos en este tiempo, durante seis días en las fiestas de Navidad, así como las vísperas del Día de la Madre y del Día del Padre.

o b) Prolongar la jornada de tarde de la víspera de Reyes hasta las 10 de la noche (22 horas) abonándose todas estas horas como extraordinarias.

Las empresas de artículo de ferretería y saneamiento y aquellas otras que por sus características lo estimen oportuno, podrán aplicar las contraprestaciones a que se refieren los párrafos anterior, sustituyéndolos en el sentido de dedicar, como máximo, veinte horas anuales al período de inventarios, balances, ferias, exposiciones, etc. Estas horas serán abonadas como horas extraordinarias

Art. 20. Ayuda a la cultura. Con el fin de conseguir la mayor elevación cultural y profesional de los trabajadores, las empresas abonarán a todos aquellos trabajadores que lo soliciten los gastos de matrícula en la Escuela de Artes Aplicados y Oficios Artísticos y en la Escuela de Idiomas para aprendizaje del Euskera o en cualquier otro centro similar de la localidad donde realicen la prestación de trabajo, siempre que dichas enseñanzas sean tomadas fuera de las horas de trabajo y con normal aprovechamiento en los estudios. Esto se hará extensivo a los aprendices, bien entendido que una falta injustificada, dará lugar a la pérdida del derecho. Las empresas facilitarán a los aprendices la salida a las siete de la tarde para hacer uso de lo previsto en este artículo.

Art. 21. Aplicación de disposiciones de carácter general. En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas establecidas en la legislación vigente.

El personal mercantil estará obligado a finalizar las operaciones que se encuentren haciendo a la hora de cierre, con el mismo interés que durante la jornada normal.

Al trabajador que siendo detenido por delito no común o siéndolo por delito común, no fuera procesado o siendo procesado, resultase absuelto, no se le considerarán como faltas injustificadas al trabajo, las ausencia por tal motivo las cuales, por lo tanto, no darán lugar al despido.

Contratación.

Los contratos a tiempo parcial serán siempre superiores a doce horas. Fijar en los contratos la jornada efectiva de trabajo, centro, días y horario de la prestación de trabajo, pudiendo la Empresa, en caso de necesidad debidamente acreditada, modificar estas condiciones.

La contratación en sus diferentes modalidades, se regirá por lo dispuesto en la vigente legislación.

En la contratación eventual por circunstancias de la producción se entenderá que se produce tal condición cuando sea una situación que exceda de la producción normal de la Empresa.

El sueldo de los aprendices con contratos de trabajo acogidos a la vigente legislación, será la fijada en las adjuntas tablas salariales para los aprendices de los Grupos Segundo y Profesionales de Oficio.

En las empresas de 10 y hasta 50 trabajadores, se limita la eventualidad y temporalidad de las contrataciones al 35 por 100 del total de la plantilla. En las de más de 50, los contratos temporales no podrán suponer más del 25 por 100 de la plantilla.

Período de prueba.

El período de prueba será de 15 días para todas las categorías, salvo la de Jefes y Encargados, que, como máximo será de dos meses.

Plus de nocturnidad.

Todas las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se incrementarán con un plus de nocturnidad del 25 por 100.

Jubilación parcial. Contrato de relevo.

La decisión de la posibilidad de jubilación parcial, a partir de los 60 años, será facultad de los trabajadores.

En cuanto a la distribución de la jornada laboral de los trabajadores acogidos a este sistema de Jubilación, será facultad de la Empresa.

Art. 22. Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento e interpretación auténtica de lo pactado, que estará integrada por:

- o a) Un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes, o dos hasta completar un total de cuatro.
- o b) Cuatro representantes empresariales.

Podrán asistir por los Asesores que las partes determinen. Se faculta a la Comisión Paritaria para adecuar las modificaciones legales de jornada u otras disposiciones de carácter general que modifiquen y mejoren las condiciones pactadas en este Convenio.

La Comisión Paritaria será convocada a petición de cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio.

Art. 23. Derechos sindicales. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de todos los derechos establecidos por la Ley y en particular, los siguientes:

- 1.-Emitir informes en las cuestiones importante sobre regulación de empleo, reducción de jornada, así como traslado de las instalaciones.
- 2.-Ser informado de las sanciones muy graves impuestas al personal por la Empresa. Recibir información, en cuanto fuera posible, sobre el absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- 3.-Informar a sus compañeros en la forma establecida por la Ley, de cuantos temas tengan o puedan

tener repercusión en las relaciones laborales.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de 20 horas efectivas de trabajo al mes.

Art. 24. Póliza de seguros. Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo contratarán un seguro en favor de sus trabajadores, para garantizar los riesgos de Muerte o Invalidez Permanente y Absoluta por accidente por las siguientes cuantías:

o -36.060, 73 euros en caso de muerte.

o -36.060,73 euros en caso de invalidez permanente y absoluta por accidente, sea o no laboral, y enfermedad profesional.

Art. 25. Denuncia del Convenio. A los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el presente Convenio queda denunciado desde el momento de su firma.

Art. 26. Acuerdo en materia de negociación. Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Metal tendrán la consideración de mínimas, por encima de las cuales podrán acordarse pactos o Convenios de Empresa que contemplen condiciones más favorables para el conjunto de los trabajadores, aplicándose, en tal caso, la norma convencional únicamente como derecho supletorio en lo contemplado por los antedichos pactos.

Art. 27. Promoción de empleo. Todas las vacantes que por distintas causas se produzcan en la Empresa y deseen ser cubiertas, lo serán por personal inscrito en el INEM.

El trabajador que lo solicite, podrá acogerse a lo dispuesto en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, debiendo, en tal caso, cumplirse lo previsto en el mismo.

Art. 28. Salud laboral. Las empresas estarán obligadas a realizar una revisión médica al año a todos sus trabajadores. Esta revisión se efectuará en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en que la Empresa se halle inscrita. Los trabajadores tendrán derecho a conocer los resultados de dichas revisiones médicas. Estas revisiones se efectuarán durante la jornada de trabajo.

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores las prendas o efectos de protección necesarias que se requieran en su puesto de trabajo.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, se comprometen a la aplicación estricta y de forma inmediata de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .

A tal efecto, las empresas y los representantes de los trabajadores de las mismas, se comprometen, dentro de sus posibilidades y en los plazos previstos, a establecer planes de acción preventiva, dirigidos a la eliminación y reducción progresiva de los accidentes laborales y a la prevención efectiva de los riesgos laborales del sector.

En cuanto a los Delegados de Prevención, gozarán de las garantías que se establecen en la Ley, comprometiéndose las empresas a facilitar su labor mediante los créditos horarios suficientes para el desarrollo de su función.

Art. 29. Plus de idiomas. Los trabajadores que, de forma habitual, utilicen más de un idioma en su trabajo, tendrán derecho a un plus del 5 por 100 del salario de Convenio.

Art. 30. Mujer trabajadora. -No discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes de este

Convenio, coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:

- o a) Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa/indirecta.
- o b) No discriminación salarial por razón de sexo.
- o c) Igualdad de oportunidades en el empleo.
- o d) Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.
- o -Excedencia por maternidad, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- o -Ampliación de este derecho a los supuestos de adopción legal, estándose igualmente a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- o -Cambio de puesto de trabajo en el período de embarazo, siempre que sea perjudicial para la salud y existan posibilidades en la Empresa para efectuarlo.
- o -El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

En el resto de los aspectos no especificados, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación.

Art. 31. Medidas contra el Acoso Sexual. El acoso laboral en cualquiera de sus formas tendrá, en todo caso, la consideración de falta muy grave.

Art. 32. Medidas de apoyo a víctimas de malos tratos. Las empresas que tengan centros de trabajo abiertos en localidades, Provincias o Comunidades distintas de la que constituye el ámbito territorial del presente Convenio, y en el solo caso de existencia de vacantes en dichos centros, pondrán dichas vacantes a disposición de personas víctimas de malos tratos.

Será la dirección de la empresa la que, en todo caso, decidirá si la persona víctima de malos tratos tiene la capacidad y aptitud necesaria para la cobertura de la vacante de que se trate. Igualmente, en caso de existir varias personas víctimas de malos tratos, la empresa determinará, atendiendo a criterios de capacidad y aptitud, cual de ellas tendrá preferencia en la cobertura de la vacante.

Se entenderá en todo caso que hay vacante cuando exista un puesto de trabajo no cubierto y cuyo contenido consista en la realización de funciones correspondientes a la misma categoría profesional que ostente la víctima de malos tratos.

Se entenderá en todo caso que no hay vacante cuando, existiendo un puesto de trabajo no cubierto, la empresa decida la amortización del mismo.

En el caso de que la persona agresora y la persona agredida trabajen en el mismo centro de trabajo, la empresa adoptará las medidas oportunas, incluido el cambio de turno si procede, para evitar la coincidencia en las instalaciones del centro de trabajo de la persona agresora y la víctima.

Art. 33. Este Convenio será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, con independencia de la modalidad de contratación.

Art. 34. Auxiliares de Distribución. Se crea una nueva categoría laboral dentro del Presente Convenio,

bajo la denominación de Auxiliares de Distribución.

Los trabajadores contratados bajo esta categoría tendrán las siguientes funciones:

- o a) Atender fundamentalmente al reparto o distribución de los artículos de la Empresa.
- o b) Trabajos auxiliares de Almacén.
- o c) Los vehículos de transporte que utilicen para el reparto no podrán superar los 75 cc.
- o d) Los trabajadores de esta categoría, pasarán a Mozo de Almacén a los dos años de antigüedad en la Empresa o al cumplir los veinte años.
- o e) Los Auxiliares de Distribución de 16 o 17 años percibirán el sueldo de Aprendiz de primer año y los de 18 o 19 años, el de los Aprendices de segundo año.

Art. 35. Trabajadores de empresas de trabajo temporal. Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, con el objeto de evitar situaciones discriminatorias y de desigualdad entre trabajadores y empresas dentro de su ámbito y de incumplimiento de hecho de la aplicación del presente Convenio, solamente podrán contratar por circunstancias de la producción a través de Empresas de Trabajo Temporal a aquellas que garanticen a los trabajadores las mismas condiciones que las de las empresas usuarias, es decir, aplicándoles el Convenio Provincial del Comercio del Metal, obligándose a no utilizar los servicios de las Empresas de referencia que no garanticen estas condiciones.

En todo lo no previsto en el apartado anterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Formación profesional.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, fomentarán la formación profesional de su personal, realizando un estudio entre los representantes sindicales y la Empresa sobre las necesidades en materia de formación continua, pudiendo elaborar planes de Empresa y participar en planes agrupados que se realicen sectorialmente.

Cuando la Empresa establezca la asistencia de los trabajadores a cursos de formación, las horas destinadas a ello se computarán como jornada real de trabajo, procurando que su impartición se realice dentro del horario de trabajo.

Cláusula adicional primera.

Los atrasos devengados por los trabajadores, de acuerdo con las condiciones estipuladas en el presente Convenio, se percibirán como máximo, dentro de los siete días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Cláusula adicional segunda.

En el supuesto de no ser sustituida por un Convenio Marco de Relaciones Laborales u otra disposición, se mantendrá el Nomenclátor de Categorías de la Actual Ordenanza de Comercio, en el supuesto de su derogación.

Cláusula adicional tercera.

Descuelgue en materia salarial. Las empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio de su actividad en los dos años anteriores a la vigencia del presente Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Navarra, podrán descolgarse de la aplicación de los efectos económicos del mismo. Para ello comunicarán su voluntad al Comité de Empresa, representantes sindicales o trabajadores, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra. Si hubiera acuerdo, éste se trasladará a la Comisión Paritaria, quien decidirá la suficiencia o no de la justificación y la procedencia o no del descuelgue. En caso contrario, la citada Comisión paritaria decidirá sobre ello.

De ser admitido se procederá en los términos a que se refiere el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los incrementos salariales no percibidos por los trabajadores por la aplicación de esta cláusula de descuelgue, serán negociados, una vez recuperada la situación económica y financiera de la Empresa, entre ésta y el Comité de Empresa, representantes sindicales o los trabajadores.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE COMERCIO DE METAL PARA 2006

CATEGORIA PROFESIONAL	EUROS
-GRUPO PRIMERO	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.652,83
AYUDANTES TECNICOS	1.439,06
PRACTICANTES	1.366,61
-GRUPO SEGUNDO	
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	1.593,63
GERENTE O DIRECTOR COMERCIAL	1.642,34
JEFE DE SUCURSAL	1.593,63
ENCARGADO GENERAL	1.593,63
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR COMPRADOR	1.478,43
JEFE DE ALMACEN	1.478,43
JEFE DE GRUPO	1.478,43
JEFE DE SECCION	1.399,48
VIAJANTE	1.246,49
CORREDOR DE PLAZA	1.246,49

DEPENDIENTE DE MAS DE 25 AÑOS	1.246,49
DEPENDIENTE DE 22 A 25 AÑOS	1.064,41
AYUDANTE	966,65
DEPENDIENTE MAYOR. 10% MAS QUE EL DE 25 AÑOS	1.371,13
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	761,23
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	652,66
-GRUPO TERCERO	
JEFE ADMINISTRATIVO	1.593,63
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.478,43
CONTABLE	1.366,61
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.246,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MAS DE 25 AÑOS	1.123,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MENOS DE 25 AÑOS	1.010,68
ASPIRANTE DE SEGUNDO AÑO	761,23
ASPIRANTE DE PRIMER AÑO	652,66
AUXILIAR DE CAJA DE MAS DE 20 AÑOS	956,80
AUXILIAR DE CAJA DE 24 Y 25 AÑOS	1.032,63
AUXILIAR DE CAJA DE MAS DE 25 AÑOS	1.162,98
Si cobran ventas a crédito, un 19% más, siempre que ello exija la realización de operaciones complementarias.	
-GRUPO CUARTO	
DIBUJANTES	1.518,62
ESCAPARATISTAS	1.287,66
-PROFESIONALES DE OFICIO	

JEFE DE SERVICIOS TECNICOS	1.399,48
JEFE DE TALLER	1.266,24
PROFESIONALES DE OFICIO DE PRIMERA	1.246,49
PROFESIONALES DE OFICIO DE SEGUNDA	1.124,34
AYUDANTE	1.046,27
CAPATAZ	1.264,54
MOZO ESPECIALIZADO	1.124,34
MOZO	1.069,34
TELEFONISTA	1.036,27
ENVASADORA O EMBALADORA	1.044,70
CORTADOR	1.246,47
AYUDANTE DE CORTADOR	1.054,71
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	761,23
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	652,66
AUXILIAR DE DISTRIBUCION DE 18 A 19 AÑOS	761,23
AUXILIAR DE DISTRIBUCION DE 16 A 17 AÑOS	652,66
-GRUPO QUINTO	
CONSERJE, VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA	1.036,27
PORTERO	1.036,27
COBRADOR	1.093,61
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORA)	5,30