

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE LA COMUNIDAD  
FORAL DE NAVARRA PARA LOS AÑOS 2014-2015 Y 2016**

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.-**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas de la Comunidad Foral de Navarra, dedicadas a la Industria, Almacenaje y Comercio al por mayor de madera.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.-**

Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten servicio en las empresas que se mencionan en el artículo 1º, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 3.- IGUALDAD EN EL TRABAJO.-**

Se prohíbe cualquier discriminación por razón de edad, sexo, origen o ideología de los trabajadores en materia de retribución, jornadas y demás condiciones de trabajo. En particular el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario, tanto por Salario Base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

**ARTÍCULO 4.- PERÍODO DE PRUEBA.-**

Los trabajadores que ingresen en la Empresa, tendrán un período de prueba que será variable según la categoría del trabajador y no podrá ser inferior a la siguiente escala:

a) Personal técnico con título superior, seis meses en el supuesto de ingreso con contrato indefinido o 120 días en el supuesto de ingreso con contrato temporal.

b) Trabajadores de grado medio, 80 días en el supuesto de admisión con contrato indefinido o 50 días en el caso de contratación temporal.

c) Personal cualificado, tanto sea contratado mediante contrato indefinido o temporal 35 días de prestación de servicios.

d) Personal no cualificado cualquiera que fuera la forma de su admisión, 15 días de prestación de servicios.

El período de prueba se suspenderá por el tiempo y las circunstancias que determinan la suspensión temporal del contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario, podrán dar por resuelto el contrato sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

#### **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE GARANTÍAS PERSONALES.-**

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, así como las que pudieran derivarse del Convenio Estatal de la Madera cuando por decisión de las partes o imperativo legal hubiera de adaptarse al mismo el presente Convenio. En este caso se modificará la estructura salarial o se reordenarán las tablas, para acomodarlas a lo dispuesto en la norma general superior, sin que implique complemento económico alguno diferente a las percepciones globales, anuales, del presente Convenio cualesquiera que fuera su concepto o cuantía.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

## **ARTÍCULO 6.- RETRIBUCIONES.-**

a) El salario base para cada categoría profesional, cuyos importes diarios para el año 2014 figuran en el anexo I del presente Convenio Colectivo, lo percibirán los trabajadores por rendimiento normal, en la jornada que se establece en el artículo 17º, y serán abonados tanto en domingo como en día festivo.

b) Igualmente se incluye como anexo II la Tabla que recoge, en sus dos modalidades "A" y "B", los importes mensuales del Plus Convenio para cada una de las categorías profesionales, y a jornada completa.

En la misma tabla se recogen asimismo, los importes correspondientes al Plus Convenio a abonar en las gratificaciones extraordinarias y vacaciones. La cantidad reseñada en tabla se devengará en proporción al tiempo de prestación de servicios, y se fija en la cuantía correspondiente a quienes tuvieran derecho al período completo.

c) A efectos orientativos se unen, como anexo III a este texto, Tablas en las que se recoge, para cada categoría profesional, la retribución bruta anual a jornada completa. Esta retribución anual ha sido calculada tomando los valores del Plus Convenio en su modalidad "A", esto es, la comprensiva de los antiguos conceptos de Plus de Carencia de Incentivos y Plus de Asistencia y Puntualidad.

## **ARTÍCULO 7.- PLUS CONVENIO.-**

Este concepto retributivo, en su modalidad "A", engloba los anteriores conceptos de "Plus de Carencia de Incentivo" y "Plus de Asistencia y Puntualidad", y para el año 2014, tendrá los importes mensualizados que, para cada categoría profesional, se reseñan en la Tabla anexa a este texto a la que se alude en el artículo 6 antecedente.

El Plus Convenio, en su modalidad "B", engloba únicamente el antiguo concepto de "Plus de Asistencia y Puntualidad", y por esta causa, su valor, para cada categoría profesional, se corresponde con tan solo un 40% de los importes fijados para esas mismas categorías en la modalidad "A". En consecuencia, este Plus Convenio en su modalidad "B", será abonado únicamente por aquellas Empresas que hubieran sustituido el antiguo Plus de

Carencia de Incentivos por un sistema de retribución a rendimiento.

Paralelamente con todo lo anterior, se establece que las Empresas que tuvieran establecido un sistema de productividad o de retribución por incentivo, e igualmente aquellas Empresas, tanto de nueva creación como ya implantadas, que establezcan en el futuro un sistema de retribución a rendimiento o incentivo, habrán de garantizar:

1º.- Que a rendimiento normal, la retribución por incentivo habrá de alcanzar, cuando menos, una cantidad igual al 60% del Plus Convenio "A".

2º.- Que en consecuencia, y en la medida que el sistema de retribución por incentivo reemplaza únicamente a la parte del Plus Convenio "A" procedente del antiguo Plus de Carencia de Incentivo, las empresas con sistemas de retribución a rendimiento, habrán de abonar tan solo el Plus Convenio "B", cuyos valores económicos coinciden con el 40% de ese mismo Plus en su modalidad "A".

## **ARTÍCULO 8.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-**

### **1. Pluses especiales y nocturnidad.**

En el supuesto de que reglamentariamente se determine y se recoja en resolución firme, la existencia, en el puesto de trabajo de: Toxicidad, penosidad o peligrosidad, la Empresa viene obligada a dotar al trabajador, que ocupare el puesto de trabajo, de los elementos necesarios para eliminar la influencia de dichas circunstancias. Si no se dispusiera de estas, hasta tanto se adoptaran, la empresa abonará las horas ordinarias de trabajo en tales circunstancias incrementadas en un 25%.

La obligación anterior cesará cuando la empresa hubiese adoptado las medidas que hicieran desaparecer dichas circunstancias. Igualmente se abonará un plus de nocturnidad, como compensación de las horas trabajadas entre las veintidós horas de un día y las seis del siguiente; mediante el incremento del valor de la hora en un 25%. No tendrán derecho a este plus, los trabajadores que hayan sido contratados para prestar servicios nocturnos.

### **2. Obligaciones en materia de seguridad en el trabajo y calidad.**

Las empresas serán responsables del estricto cumplimiento de las normas de seguridad y protección de las máquinas para el trabajo.

Los trabajadores se comprometen al buen uso de las mismas, así como a la obediencia a las instrucciones sobre su utilización y el manejo idóneo de las mismas con el fin de evitar riesgos de accidente y obtener la calidad adecuada, que será igualmente exigible.

Los representantes de los trabajadores ostentarán los siguientes derechos, relacionados con la seguridad en el trabajo:

- Conocimiento de los resultados de las inspecciones y mediciones de riesgo ambiental.

- Presencia en las mencionadas mediciones.

- Conocimiento de la composición de las materias primas empleadas en el proceso productivo, cuando esta información se suministre habitualmente por los respectivos proveedores.

La revisión médica anual será obligatoria para las empresas a solicitud de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores interesados en su práctica. Cada trabajador tendrá derecho a conocer el resultado de las mencionadas revisiones médicas.

#### **ARTÍCULO 9.- SUPRESIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE ANTIGÜEDAD. PLUS PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-**

A partir del 31 de diciembre de 1995 se dejó de devengar por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido este concepto. Las cuantías existentes a esa fecha quedan reflejadas en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, que permanecen fija en su cuantía en el futuro y por tanto, expresamente excluida de los incrementos salariales y revisiones establecidas en la disposición transitoria 3ª de este convenio. Así mismo, estas cuantías no serán absorbibles ni compensables.

## **ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán de 30 días de retribución, respectivamente, para todo el personal que hubiera prestado servicios durante los seis meses anteriores a la fecha de su devengo.

En el supuesto de que el trabajador no hubiera prestado servicios durante el semestre para el pago de las gratificaciones, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la primera de enero a julio y la segunda de julio a diciembre.

Para su retribución se tendrán en cuenta: el salario base, que figura en el anexo de tabla salarial. El plus personal, sustitutivo del antiguo premio de antigüedad y el plus convenio en la modalidad que resulte aplicable en cada caso, y cuyas cuantías se establecen en la tabla a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

Asimismo, los trabajadores a que afecte el presente Convenio Colectivo, como posteriormente se indica, en proporción al tiempo de prestación de servicios, tendrán derecho a la percepción de otra gratificación extraordinaria de 12 días, en cómputo anual, que se abonará en el mes de marzo, salvo pacto en otro sentido, correspondiente al año en curso. Para el personal que ingrese en el mismo año, en el mes de diciembre, se realizará la liquidación de la parte de paga no percibida. Las personas que cesaren durante el año natural, en el momento de realizar su liquidación se detraerá de sus retribuciones la cantidad anticipada, es decir, la parte proporcional, de paga que corresponda al tiempo no trabajado.

Esta última gratificación extraordinaria del mes de marzo, será abonada en proporción al tiempo de prestación de servicios, durante el año natural y, para su retribución se tomarán los mismos conceptos que para las gratificaciones de julio y Navidad.

En aquellos casos en que por precepto o costumbre reiterada viniere percibiendo el personal mayor cantidad que la señalada, le será respetada ésta íntegramente; se entenderá como costumbre reiterada las referidas percepciones cuando viniesen satisfaciéndose durante tres o más años consecutivos.

A partir del 1 de enero de 2014 se acuerda que será opcional para las empresas el abonar las tres pagas extraordinarias íntegras como hasta ahora en marzo, junio y diciembre

o hacer uso y abonar el resultado de un prorrateo de las tres pagas extras a lo largo de los 12 meses del año, abonándose mensualmente.

#### **ARTÍCULO 11.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.-**

Todo el personal, cualquiera que sea su clasificación profesional que por necesidad y orden de la Empresa tenga que efectuar desplazamientos, a poblaciones distintas a aquellas en las que radique el taller, disfrutará, desde la fecha de firma del presente Convenio, de las siguientes percepciones en concepto de dieta:

Comida ..... 15 €  
Cena ..... 15 €  
Pernocte y desayuno ..... 20 €

No obstante, en lugares vacacionales y en época de dificultad de residencia, las dietas anteriores se incrementarán en un 17 por ciento.

Las Empresas pueden pagar directamente, y por su cuenta, los gastos de desplazamiento, en lugar de abonar al personal las dietas señaladas anteriormente.

Cuando por necesidades de la Empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual a otros lugares distintos, la Empresa proveerá el medio de transporte adecuado en caso de que no exista otro de carácter público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

Si la empresa y el trabajador convinieran utilizar al vehículo propio de éste, a estos fines, aquélla deberá dar por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,38 € por kilómetro recorrido.

#### **ARTÍCULO 12.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.-**

Las empresas entregarán la herramienta precisa al trabajador y éste será responsable del buen uso y cuidado de la misma. No obstante el trabajador podrá optar por aportar su

herramienta, que será la que se considere necesaria para la ejecución del trabajo, en cuyo caso, mientras las aportase, percibirá una indemnización por desgaste, que desde la fecha de la firma del presente Convenio, será de 4,36 € semanales.

### **ARTÍCULO 13.- ROPA DE TRABAJO.-**

Las empresas otorgarán dos juegos de prendas de trabajo por año al personal a su servicio, con justificación de su utilización; no obstante, podrán sustituir esta obligación de entregar ropa de trabajo a los que tengan derecho a ella, por el abono de una cantidad que, desde la fecha de la firma del presente Convenio, será de 90 € anuales a cada trabajador interesado; teniendo, en éste caso, el operario la obligación de proveerse de la ropa precisa, y conforme a las directrices de la empresa. La ropa habrá de mantenerse limpia y en buen uso.

Corresponderá al trabajador la elección entre percibir la compensación económica o la recepción de la segunda prenda de trabajo.

En todo caso, las empresas vienen obligadas a entregar la mencionada ropa o la cantidad sustitutoria, en la primera semana de enero y julio respectivamente, salvo a los trabajadores que ingresen en la Empresa una vez comenzado cualquiera de los períodos semestrales. Estos tendrán derecho a la ropa de trabajo, correspondiente a ese semestre, cualquiera que fuese la fecha de su ingreso.

Igualmente proveerán, a sus trabajadores, del calzado adecuado a las necesidades de su trabajo, con justificación de su utilización.

### **ARTÍCULO 14.- PÓLIZAS DE SEGURO DE ACCIDENTES. MUERTE E INVALIDEZ ABSOLUTA.-**

Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán o mantendrán, en su caso, una póliza de seguro de accidente a favor de sus trabajadores.

Las cuantías de las coberturas serán, una vez transcurra el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio:



48.000 € de indemnización por muerte a consecuencia de accidente.

48.000 € de indemnización por invalidez permanente absoluta a consecuencia de accidente.

Se considerará accidente, a los efectos de este artículo, el sufrido por el trabajador tanto en el ejercicio de su actividad profesional como en su vida ordinaria.

Las pólizas, que tuvieran formalizadas las empresas a tal fin, serán presentadas a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento, en el plazo máximo de un mes.

Las empresas podrán mantener seguros de accidentes que con otras características existieran en las mismas, siempre y cuando garanticen las coberturas aseguradas antes citadas.

#### **ARTÍCULO 15.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES. INVALIDEZ TOTAL.-**

Las empresas sometidas al presente Convenio, una vez transcurra el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio, habrán de tener concertada una póliza de seguro de accidentes, a favor de sus trabajadores en la que se cubra la contingencia de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo.

La cuantía de la cobertura a garantizar será de 33.000 €.

Las pólizas, una vez formalizadas por las empresas, serán presentadas a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento, en el plazo máximo de un mes.

## **ARTÍCULO 16.- ACCIDENTES Y ENFERMEDAD.-**

Las empresas, en caso de incapacidad temporal por causa de enfermedad y accidente no laboral, complementarán las prestaciones económicas que otorgue la Seguridad Social del siguiente modo:

Hasta el noventa por ciento de los conceptos de salario base diario, antigüedad consolidada, plus de convenio, desde la fecha de baja médica y hasta un máximo 18 meses. En caso de que el global de la plantilla no supere el 3% de absentismo en el mes anterior, este complemento se elevará hasta el 95%.

Cuando la enfermedad conlleve hospitalización y mientras dure ésta, la Empresa complementará al trabajador que se encuentre en dicha situación, la prestación de la Seguridad Social siempre que se tenga derecho a ella, hasta el 100% del salario real.

En los casos de accidente de trabajo, y durante todo el tiempo que dure la situación de incapacidad temporal las empresas complementarán las prestaciones económicas que otorgase la Seguridad Social, hasta el 100% de los conceptos de salario base, antigüedad consolidada y plus Convenio.

Los mismos complementos se aplicarán en el supuesto de accidente no laboral, cuando exija hospitalización o bien, siendo traumático, si tuviera una duración de más de diez días.

## **ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.-**

La jornada anual será de 1.732 horas de trabajo efectivo y realmente prestado, para la totalidad de los años de vigencia del 2014 al 2016.

Se respetarán aquellas jornadas reales y efectivas que, inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual, vinieron disfrutando los trabajadores.

No obstante lo anterior, si durante la vigencia del presente Convenio se aprobará por disposición legal, otra inferior, aplicable al sector, se estará a lo dispuesto en la citada

disposición legal, todo ello de conformidad con la disposición transitoria 5ª del presente convenio colectivo.

El reparto de esta cantidad de horas se hará conforme a la legislación vigente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto, en las condiciones precisas para la prestación del trabajo.

A fin de adecuar el horario a las necesidades económicas, de organización o de producción, las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán establecer cuantas modificaciones al respecto consideran oportunas.

En casos de desacuerdo será obligatoria la intervención de la Comisión Mixta Paritaria, que dictaminará sobre el tema de que se trate, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas deberán redactar un calendario anual en el que se deje constancia la distribución de jornada, horarios de entrada y salida, días laborables, vacaciones, festivos y cualquier otra circunstancia relativa a la prestación de servicios anual, en conformidad con la legislación vigente en cada momento.

## **ARTÍCULO 18.- VACACIONES.-**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, o, a la parte proporcional en su caso.

1. Señalamiento: En los casos de señalamiento colectivo pactado de vacaciones, se estará a los términos de éste.

En los casos de señalamiento individual, y en defecto de acuerdo entre las partes, la Empresa elegirá la mitad del período y el trabajador el resto. En ambos períodos el disfrute será continuado, salvo acuerdo en contrario.

2. El período de vacación será retribuido en base a los siguientes conceptos: Salario base, complemento personal por antigüedad consolidada y plus Convenio en la modalidad que en cada caso corresponda.

3. El empresario, una vez fijado el calendario en lo relativo a vacaciones, podrá modificar la fecha de disfrute por causa de necesidad no prevista, ampliando en tres días el nuevo período, incremento que se computará como efectivamente trabajado a efectos de jornada laboral.

### **ARTÍCULO 19.- I.T. EN VACACIONES.-**

En aquellos supuestos, en los que como consecuencia de un accidente de trabajo calificado como grave o muy grave, un trabajador se halle en situación de I.T. durante una parte o todo su período de vacaciones, éste, una vez reincorporado al trabajo, tendrá derecho al disfrute de un número de días de vacaciones igual al tiempo de las mismas que haya coincidido con la baja.

Del mismo modo, en los supuestos en que un trabajador, como consecuencia de un proceso de enfermedad común o accidente no laboral, sea hospitalizado durante sus vacaciones, una vez reincorporado al trabajo, y siempre que hubiera acreditado el período de hospitalización y tramitado el correspondiente parte médico de baja, tendrá derecho al disfrute de un número de días de vacaciones igual a los que hubiera permanecido hospitalizado. A estos efectos se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador acredite un internamiento de cuando menos 24 horas en un centro hospitalario.

En ambos supuestos, la fijación definitiva de las nuevas fechas de disfrute, se determinará por acuerdo entre el afectado y la Empresa.

Asimismo para ambos supuestos, se establece que si llegado el 31 de diciembre del año en curso de que se trate, perduraran las situaciones de baja por accidente u hospitalización, no decaerá, por esta causa, el derecho a un nuevo señalamiento el cual deberá ser fijado por acuerdo del afectado y la empresa.

## **ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS.-**

Además de los supuestos de excedencias establecidos por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrá derecho por causa de enfermedad o accidente de su cónyuge, a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto y reingreso automático, por un mínimo de tres meses y un máximo de seis, salvo acuerdo entre las partes acerca de la duración.

Durante el período de suspensión, el trabajador, que conservará sus derechos adquiridos de antigüedad y categoría, aún cuando durante la excedencia, no percibirá retribución alguna.

En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTÍCULO 21.- LICENCIAS.-**

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a.- Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b.- Cuatro días por nacimiento de hijo.

c.- Siete días por fallecimiento de cónyuge.

d.- Seis días por fallecimiento de hijos.

e.- Tres días por enfermedad acreditada de cónyuge e hijos.

f.- Tres días en caso de fallecimiento de padres.

g.- Dos días, en caso de fallecimiento o enfermedad grave acreditada de hermanos,

abuelos, nietos y padres políticos o hermanos políticos, así como de enfermedad grave acreditada de padres.

Para el supuesto de las licencias retribuidas contempladas en los apartados e) y f) antecedentes en lo referente a enfermedad grave y acreditada, cuando sean varios los trabajadores de una misma Empresa que, por estar unidos por vínculos de parentesco, tengan derecho al disfrute de la misma, los trabajadores podrán escalonar el disfrute de la licencia con el fin de evitar coincidencias.

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

Cuando se precise realizar un desplazamiento al efecto a más de cien kilómetros del lugar de residencia, la duración de las licencias por fallecimiento o enfermedad grave de padres y hermanos y enfermedad grave del cónyuge e hijos, se incrementarán en dos días naturales, siguientes al suceso que hubiera ocasionado la licencia.

h.- Un día natural por matrimonio de padre, madre, hermanos e hijos, que será precisamente aquél en que el mismo se celebre.

i.- Un día por traslado del domicilio habitual.

j.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k.- Por el tiempo indispensable para la renovación del DNI o del NIE.

l.- Por el tiempo indispensable para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.

m.- Por el tiempo indispensable para acudir al médico de familia de la Seguridad Social y al médico especialista de la Seguridad Social.

En la licencia de lactancia hasta los nueve meses se podrá ausentar durante una hora o dos fracciones de media hora en su jornada laboral, o reducir directamente en media hora su jornada. Alternativamente, se podrá sustituir la reducción de jornada por acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que aquella disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, todo ello de conformidad con la disposición transitoria 5ª del presente convenio colectivo.

Sin perjuicio del concepto genérico de enfermedad grave, en todo caso respecto del cónyuge e hijos, se entenderá como grave la intervención quirúrgica con internamiento en clínica y la hospitalización facultativa por necesidad de asistencia clínica.

Las referencias que en este artículo de licencias se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de estos requisitos por medio de una certificación del ayuntamiento de su residencia. Obviamente, se exceptúa de esta equiparación, la licencia retribuida por matrimonio.

Inclusión de los derechos de la ley de igualdad recogidos en el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya redacción específica viene recogida en la disposición transitoria quinta del presente convenio colectivo.

2.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar, sin derecho a percibir retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no podrán exceder de 10 días naturales en conjunto de los que 4 podrán ser concedidos potestativamente por la Empresa y los 6 restantes en la fecha que fije el trabajador.

## **ARTÍCULO 22.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ.-**

La festividad de San José se considerará a todos los efectos, como día festivo no

recuperable, ello independientemente de que coincida o no con el calendario de festividades establecidas con carácter general.

### **ARTÍCULO 23.- ABSENTISMO.-**

1. Las partes firmantes reconocen el grave problema que para la sociedad en general y el sector en particular supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la Medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

2. A fin de reducir el absentismo injustificado las empresas podrán comprobar las situaciones de baja que se consideren fraudulentas a través de su personal médico, o servicio sanitario adecuado que aquéllas designen.

En el supuesto de que el médico o servicio sanitario designado por la Empresa determinen la inexistencia de causa suficiente de la inasistencia al trabajo, la Empresa pondrá en conocimiento tal circunstancia en la Inspección Médica.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que existan a cargo del empresario por dichas situaciones.

3. En orden a la reducción y en contra del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

4. La ausencia por enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o en su defecto justificante médico de asistencia o consulta con especificación del tiempo empleado en la misma. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja en los plazos legalmente establecidos.

5. Las partes firmantes, acuerdan profundizar e incidir en este problema, a través de



una Comisión Mixta Paritaria de Salud Laboral que, integrada por los firmantes del presente Convenio, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Solicitar del I.N.S.L. un informe sobre las patologías y tipo de contingencias que determinan las bajas, es decir las causas originales de los problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras del sector.
- Solicitar, asimismo del I.N.S.L. la relación de los factores pronósticos de las bajas laborales (factores determinantes de la duración de las bajas: Edad, género, diagnóstico, tareas, etc.)
- Elaboración, a la vista de la información recabada, de programas de intervención para reducir las causas de las bajas desde un punto de vista de la salud, y encaminadas a la prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Adopción de las medidas que parezcan más adecuadas de cara a corregir las condiciones de trabajo que originan un incremento de la siniestralidad.

6. No serán computables a los efectos de la cuantificación de las causas de absentismo los siguientes supuestos:

- Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes supuestos:

- Matrimonio.
- Matrimonio de padre, madre e hijos.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista de la Seguridad Social.

- Por el tiempo indispensable para la renovación del DNI.

- Por el tiempo indispensable para la recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.

- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

- Las ausencias derivadas de accidente laboral.

- Las ausencias derivadas de hospitalización.

- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral, o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

- Los permisos por maternidad de la trabajadora.

7. La Comisión Mixta Paritaria actuará como interesada a instancias de las empresas, en aquellos supuestos donde se estime la existencia de absentismo fraudulento, proponiendo a la Inspección Médica y a los demás Organismos pertinentes la adopción de cualquier medida que se estime oportuna.

#### **ARTÍCULO 24.- INTRUSISMO Y COMPETENCIA DESLEAL.-**

La realización de actividades propias del Sector, que impliquen intrusismo o competencia desleal determinará la aplicación de lo dispuesto en los artículos 21 y 54 D) del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTÍCULO 25.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-**

1. Los trabajadores que integren las plantillas de empresas de la Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMAN) y Asociación de Carpinteros y Ebanistas de Navarra (ACEN), podrán previa petición realizar cursos de formación profesional que permitan la promoción personal y la mejora en su capacitación, de carácter gratuito e impartidos fuera de horas de trabajo; su fijación y calendarios serán determinados por las citadas Asociaciones. Los trabajadores pertenecientes a empresas no integradas en dichas Asociaciones y que realicen estudios, aún cuando no sean en centro oficial, tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada laboral diaria, así como a 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. Asimismo se creará una Comisión, compuesta por los firmantes del presente Convenio, cuyo objeto será el estudio y desarrollo de las acciones de formación que propongan.

Con objeto de poder acreditar la categoría del trabajador se establecería una Cartilla Profesional, la cual contendrá los siguientes datos personales del trabajador:

- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional.
- Fecha de posesión de la categoría.
- Nombre de la Empresa en la que se ha prestado servicios.
- Fecha de alta y baja en la empresa.

Esta cartilla según modelo anexo estará acreditada con la firma de un Sindicato representativo del Sector y Organizaciones empresariales que negocien el Convenio.

Cada vez que el trabajador asciende de categoría, le será renovada la misma.

2. Las empresas otorgarán las licencias retribuidas necesarias para asistencia a exámenes a favor de los trabajadores que se encuentren matriculados en Euskera, en cursos y centros oficiales o reconocidos.

## **ARTÍCULO 26.- PRODUCTIVIDAD.-**

1. Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación de marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

2. Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

- Maximizar el empleo.

- Mejorar las condiciones de trabajo.

3. En consideración al deber básico de los trabajadores de contribuir a la mejora de la productividad en el sector, se facilitará la instauración de planes tendentes a tal fin, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas garantizándose únicamente durante aquellos las percepciones habituales abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

4. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del Salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

En aquellas empresas en las que no existan medidas por productividad se considerará como el nivel normal de producción el alcanzado por un trabajador medio, de la misma categoría profesional y especialidad, dentro de la empresa.

#### **ARTÍCULO 27.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.-**

1. Deberán constar por escrito, los contratos de trabajo celebrados para la formación, por tiempo o para obra o servicio determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Igualmente aquellos tipos de contratos para los que la Ley prescribe la forma escrita. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

2. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

3. La retribución de los trabajadores contratados por cualquiera de los supuestos regulados en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores no diferirá, objetivamente, de la que corresponde a los que sean fijos en la plantilla.

4. Finalizada la duración de los contratos formativos, y, en su caso, la de sus prórrogas hasta el límite establecido por la legislación vigente, sin continuidad, el trabajador tendrá derecho a la recepción de certificado emitido por la Empresa en el que consten los términos de la formación obtenida.

En el supuesto de continuidad, el trabajador ostentará la categoría profesional correspondiente a la formación obtenida.

5. En lo relativo a la duración máxima de los contratos temporales, atendiendo a la tipología contractual de los mismos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

A la terminación del período contractual, la Empresa compensará al trabajador con una indemnización, todo ello de conformidad con la legislación vigente atendiendo al tipo de contrato temporal de que se trate, a excepción de los contratos celebrados con anterioridad al día 31 de diciembre de 2014 que se aplicará una indemnización de un día de salario por mes trabajado con tope de 12 de días de indemnización.

6. Los contratos a tiempo parcial se realizarán teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

7. Jubilación parcial con contrato de relevo.

a.- El trabajador, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

b.- En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

c.- Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

d.- La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el articulado del Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

e.- Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:

- En empresas de hasta 20 trabajadores: 1
- En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2
- En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5

En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará

acumulativamente pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: Empresa con 150 trabajadores en el Grupo 4: 5 por el tramo de 100 + 2 por el de 50 = total 7, Empresa con 10 trabajadores en el Grupo 7: 1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Mixta Negociadora y se procede a su aplicación.

En todo caso, el trabajador solicitante del contrato de relevo deberá preavisar a la empresa, con al menos 6 meses de antelación al momento de su formalización.

Dentro de los límites permitidos legalmente, el jubilado podrá acumular el periodo de trabajo en jornadas de duración diaria idéntica a la que venía realizando con anterioridad, siempre previo acuerdo con la empresa.

#### **ARTÍCULO 28.- JOVENES TRABAJADORES.-**

Uno.- Límite mínimo de edad para el trabajo. Se considerará la edad de 16 años límite mínimo para la admisión en el trabajo.

Dos.- Condiciones económicas:

1. Los jóvenes trabajadores menores de 18 años que no tuvieran contrato de formación tendrán una retribución salarial ordinaria.

Para el supuesto en que estuvieran vinculados con la empresa a través del correspondiente contrato de formación, su retribución será la determinada expresamente de conformidad a la legislación vigente reguladora de la mencionada tipología contractual.

Esta equiparación salarial se efectúa desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente Convenio, motivo por el cual, se excluye expresamente la eficacia retroactiva de la misma.

2. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Tres.- Formación laboral.

1. Los trabajadores mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral, en los términos previstos en el Convenio Estatal de la Madera.

La jornada de este personal deberá realizarse obligatoriamente entre las 8 y las 19 horas.

2. La formación del joven trabajador no deberá limitarse exclusivamente al aspecto práctico, sino que se prestará especial atención tanto a la formación técnica, tendiendo así hacia su formación integral.

3. El trabajo concreto a realizar estará de acuerdo con la especialidad profesional en la que el joven trabajador se forme.

4. La jornada de trabajo será como máximo de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias, incluyendo en las mismas las necesarias para la formación y ampliación de conocimientos del joven trabajador en su especialidad.

5. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto por el artículo 11, del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Condiciones de trabajo.

Licencias especiales. Los trabajadores menores de 18 años que se encuentran realizando o ampliando estudios oficiales, tendrán derecho, previa justificación, a licencia retribuida para presentación a exámenes. El tiempo empleado en ningún caso podrá ser reducido del período de vacaciones.

Cinco.- Derechos sindicales.

1. El joven trabajador, desde el comienzo de su trabajo y cualquiera que sea su régimen de contratación se encuentra en pleno ejercicio de los derechos sindicales.



Seis.- Contrato de formación.

En lo restante estos contratos de formación se registrarán por la normativa vigente para los mismos.

Siete.- Otros derechos.

1. Se respetará en todo caso la igualdad de condiciones para los jóvenes de ambos sexos sin discriminación alguna.

## **ARTÍCULO 29.- MANDOS INTERMEDIOS Y PROFESIONALES TÉCNICOS.-**

1. Derecho a la formación permanente y actualización profesional.

En empresas de más de 100 trabajadores podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

2. Las empresas vendrán obligadas a seguir criterios objetivos en el proceso de promoción de cuadros y mandos intermedios.

3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Las empresas sometidas al ámbito del presente Convenio Colectivo, vendrán obligadas a concertar seguros de responsabilidad civil derivada de actos profesionales a los titulados, que incluirán la correspondiente defensa legal ocasionada por aquélla.

5. Se aplicará a los cuadros la vigente legislación en materia laboral en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

### **ARTÍCULO 30.- MEDIDAS CONTRA EL PARO.-**

#### Primera.- Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente en el Sector y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Supresión de horas extraordinarias realizadas con carácter habitual y permanente.

2) Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3) Realización de horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las necesidades por pedidos imprevistos en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, falta de espacio para el desarrollo del proceso productivo con mayor empleo, cualificación profesional, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios, riesgo de pérdidas de materias primas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas extraordinarias estructurales, se abonarán con el importe de una hora ordinaria básica incrementada en un 45 por ciento del salario base; también podrán ser

compensadas mediante el descanso de un tiempo igual. Y en este supuesto, además del descanso, la Empresa abonará, por cada una de ellas, una cantidad igual a la resultante de aplicar el 45 por ciento del valor del salario base de una hora.

#### Segunda.- Pluriempleo

Para coadyuvar el 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 escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme lo dispone en el artículo 64,1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo se prohíbe la nueva contratación de trabajadores en alta, a jornada completa, en otras empresas; con excepción de la utilización de las modalidades autorizadas por la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 31.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-**

1. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

a) Las reconocidas por el artículo 64, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Podrán establecerse pacto 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 al 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 la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos 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 referida. El sistema de acumulación convenido deberá determinarse por períodos anuales, tanto en su distribución como en la nominación de las personas a que afecte, o por períodos trimestrales a petición de las Centrales Sindicales con preaviso de 15 días a fin de propiciar la asistencia a

cursos de formación.

c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizadas por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras Entidades.

d) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares, y todas aquellas no recogidas en el presente artículo acordadas en el A.I.

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia así como capacidad de contratación colectiva en el ámbito de la empresa.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

2. Los miembros de los Comités de Empresas y Delegados de Personal ostentarán los siguientes derechos y garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresas y Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despedido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despedido o cualquier otra sanción por supuestas graves o muy graves, obedeciera a otras

causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados o Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan en el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en las empresas o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas de conformidad con la legislación vigente.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del ejercicio de su actividad representativa.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquéllas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

En empresas de más de 250 trabajadores podrá pactarse el descuento en la nómina de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, y previa aceptación escrita de los mismos, del importe de la cuota de afiliación.

d) Y todos aquellos derechos legalmente reconocidos.

### **ARTÍCULO 32.- ELECCIONES SINDICALES.-**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo facilitarán la celebración de Elecciones Sindicales, y la concesión durante las mismas de permiso de entrada a los centros de trabajo a representantes de organizaciones sindicales.

### **ARTÍCULO 33.- NORMAS SUPLETORIAS.-**

En lo no previsto en este Convenio se tendrá en cuenta lo que determine la

Legislación General o pactada de general aplicación al Sector, los Reglamentos de Régimen Interior y demás disposiciones concordantes de aplicación, todo ello de conformidad en lo dispuesto en la disposición transitoria 5ª del presente convenio colectivo.

#### **ARTÍCULO 34.- DURACIÓN Y VIGENCIA.-**

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Su entrada en vigor se producirá, a todos los efectos, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra (BON). No obstante las tablas salariales pactadas para el año 2014 tendrá efecto desde el día 1 de enero de dicho año.

Al término de la vigencia del presente convenio colectivo, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedara vigente el contenido normativo del mismo durante un plazo máximo de dos años a contar desde la fecha de denuncia. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de diciembre de 2016.

#### **ARTÍCULO 35.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-**

Con el fin de interpretar las cláusulas y dudas que puedan surgir de la aplicación del presente Convenio y de sus Disposiciones Adicionales, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral se crea una Comisión Mixta Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio, que entenderá de todas las discrepancias que se planteen para la aplicación e interpretación de este. Si en el plazo de un mes, a partir de la presentación de la reclamación o de la demanda, la Comisión Mixta Paritaria no alcanzase acuerdo o no se pronunciara sobre los temas planteados, **las partes acudirán a la mediación del Tribunal Laboral como procedimiento extrajudicial de resolución de sus discrepancias.**

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por cuatro miembros de la Asociación Empresarial, y por los trabajadores la formaran cuatro miembros representantes de las centrales sindicales negociadoras del convenio. Ambas partes podrán utilizar asesores.

Los dictámenes de la Comisión se adoptaran por acuerdo conjunto entre las dos

representaciones, por mayoría de cada parte, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente convenio y de sus Disposiciones Adicionales.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se fija en la sede de ADEMAN sito en la calle Pedro I, nº 1-Entrepanta, 31007 de Pamplona, Navarra.

Asimismo la Comisión Mixta Paritaria tendrá las facultades contenidas en el presente Convenio Colectivo y en sus Disposiciones Adicionales.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.-** Cláusula de inaplicación del régimen salarial.

Las partes acuerdan, dar cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. Por ello, si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del mismo, en lo relativo al sistema retributivo y/o a la cuantía salarial resultante del incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo, **la empresa expondrá las razones a la representación legal de las y los trabajadores durante el periodo de consultas, con el objetivo de llegar a un acuerdo. A falta de acuerdo las partes someterán las discrepancias a la Comisión Mixta-Paritaria del convenio**, con voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose ambas partes a poner todos los esfuerzos para alcanzar un acuerdo. Transcurrido un plazo no superior a **7** días sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo en el seno de dicha Comisión, se podrá acudir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del E.T. al procedimiento de arbitraje establecido en el Tribunal Laboral de Navarra, instado de común acuerdo por ambas partes. Las partes, en todo caso y con carácter general, excluyen el arbitraje obligatorio.

**Segunda.-** Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de trabajo

temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición, tengan los derechos laborales y retributivos, previstos por este Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de trabajo temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

**Tercera.-** Incremento salarial.

El incremento salarial previsto para los tres años de vigencia del convenio colectivo será el siguiente, aplicándose sobre todos los conceptos salariales vigentes:

- Año 2014 incremento salarial del 0,85% sobre todos los conceptos salariales.
- Año 2015 incremento salarial del 0,85% sobre todos los conceptos salariales.
- Año 2016 incremento salarial del 0,85% sobre todos los conceptos salariales.

**Cuarta.-** Calendario laboral.

En aquellos casos en que la empresa no tenga definido su calendario laboral finalizado el mes de marzo del año en curso, el representante o representantes de los trabajadores si los hubieren, o en su caso cualquier trabajador si no los hubieren, podrá solicitar siempre por escrito a la empresa, la concreción en un plazo de 15 días laborables del calendario laboral para el mencionado año, solicitando subsidiariamente y en caso de incumplimiento por aquella, la aplicación del calendario definido entre los firmantes del presente convenio para el año de referencia.

**Quinta.-** Clausulas sobre la estructura de la negociación colectiva en el sector y reglas sobre concurrencia acordadas al amparo del artículo 83.2 ET.

Las partes signatarias de este convenio en atención a lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET mediante este acuerdo colectivo sectorial autonómico, acuerdan y dotan de prioridad aplicativa al presente convenio frente a la concurrencia con otros convenios colectivo de ámbitos superiores.



En consecuencia las disposiciones de este Convenio Colectivo Autonómico no resultaran afectadas por el contenido de convenios-colectivos de ámbito superior a excepción de las materias reservadas a éstos con carácter imperativo de conformidad con la legislación vigente.

Asimismo, se establece que en lo no pactado en este Convenio Colectivo Autonómico se aplicara lo regulado en el Convenio Colectivo Estatal del Sector, con la exclusión en su totalidad del Título XII de dicho Convenio Estatal.

#### **Sexta.- 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 pudiera acordado en un procedimiento sancionador la situación 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 efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una

característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven al cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluida dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

#### 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, adoptados 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 a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

- a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h. Excedencias último año y motivos.
- i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

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 :

- a. 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.
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptara medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la

demanda de empleo.

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

g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

D. Competencia de la 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 sí así lo estiman oportuno.

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

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES AÑO 2014****CATEGORIAS PROFESIONALES**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE DIARIO</b>	<b>PLUS CONVENIO "A" MES</b>	<b>PLUS CONVENIO "B" MES</b>	<b>ANTIGÜEDAD MES QUINQUENIO CONSOLIDADO</b>	<b>POR</b>
<b>PERSONAL DIRECTO</b>					
Peón, guarda, mozo	29,51	292,19	116,87	18.93	
Peón especializado, ayudante	30,82	300,68	120,28	19.79	
Aserrador circular	32,06	307,96	123,19	20.57	
Oficial 2ª, aserrador 2ª, chófer, tractorista	32,43	310,70	124,28	20.82	
Oficial 1ª, aserrador 1ª, chófer con carnet 1ª	34,14	321,96	128,76	21.90	
Encargado sección	34,66	324,92	129,96	22.24	
Encargado	36,19	334,80	133,91	23.22	
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>					
Jefe de oficina	40,26	360,41	144,17	25.46	
Oficial 1ª	34,55	323,65	129,45	22.17	
Oficial 2ª	33,41	316,52	126,59	21.56	
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	29,51	292,20	116,88	18.43	
Aspirante 1º año	23,33	253,63	101,45		
Aspirante 2º año	26,68	274,95	109,97		
Aspirante 3º año	29,00	289,29	115,72		
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>					
Jefe de taller	36,75	337,83	135,13	23.22	
Proyectista, delineante	35,46	329,35	131,76	22.87	
Auxiliar analista	28,95	289,20	115,69	18.60	
Practicante	30,42	297,91	119,15	19.92	
<b>OTRO PERSONAL</b>					
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	26,20	255,56	102,23		
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	27,74	270,61	108,24		
Contrato en formación 1º año	26,20	255,56	102,23		
Contrato en formación 2º año	27,74	270,61	108,24		
Contrato en formación 3º año	30,82	300,68	120,92		

**ANEXO II****PLUS CONVENIO "A" AÑO 2014****CATEGORIAS PROFESIONALES**

	<b>PLUS CONVENIO MES</b>	<b>PLUS CONVENIO PAGA JULIO</b>	<b>PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE</b>	<b>PLUS CONVENIO PAGA 12 DIAS</b>
<b>PERSONAL DIRECTO</b>				
Peón, guarda, mozo	292,19	292,19	292,19	115,70
Peón especializado, ayudante	300,68	300,68	300,68	119,07
Aserrador circular	307,96	307,96	307,96	121,95
Oficial 2ª, aserrador 2ª, chófer, tractorista	310,70	310,70	310,70	123,06
Oficial 1ª, aserrador 1ª, chófer con carnet 1ª	321,96	321,96	321,96	127,50
Encargado sección	324,92	324,92	324,92	128,66
Encargado	334,80	334,80	334,80	132,57
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de oficina	360,41	360,41	360,41	142,71
Oficial 1ª	323,65	323,65	323,65	128,16
Oficial 2ª	316,52	316,52	316,52	125,35
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	292,20	292,20	292,20	115,71
Aspirante 1º año	253,63	253,63	253,63	100,45
Aspirante 2º año	274,95	274,95	274,95	108,89
Aspirante 3º año	289,29	289,29	289,29	114,58
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>				
Jefe de taller	337,83	337,83	337,83	133,77
Proyectista, delineante	329,35	329,35	329,35	130,42
Auxiliar analista	289,20	289,20	289,20	114,52
Practicante	297,91	297,91	297,91	117,95
<b>OTRO PERSONAL</b>				
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	255,56	255,56	255,56	117,95
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	270,61	270,61	270,61	101,20
Contrato en formación 1º año	255,56	255,56	255,56	107,15
Contrato en formación 2º año	270,61	270,61	270,61	101,20
Contrato en formación 3º año	300,68	300,68	300,68	119,07



**PLUS CONVENIO "B" AÑO 2014****CATEGORIAS PROFESIONALES**

	<b>PLUS CONVENIO MES</b>	<b>PLUS CONVENIO PAGA JULIO</b>	<b>PLUS CONVENIO PAGA DICIEMBRE</b>	<b>PLUS CONVENIO PAGA 12 DIAS</b>
<b>PERSONAL DIRECTO</b>				
Peón, guarda, mozo	116,87	116,87	116,87	46,27
Peón especializado, ayudante	120,28	120,28	120,28	47,65
Aserrador circular	123,19	123,19	123,19	48,80
Oficial 2ª, aserrador 2ª, chófer, tractorista	124,28	124,28	124,28	49,22
Oficial 1ª, aserrador 1ª, chófer con carnet 1ª	128,76	128,76	128,76	50,99
Encargado sección	129,96	129,96	129,96	51,46
Encargado	133,91	133,91	133,91	53,03
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de oficina	144,17	144,17	144,17	57,08
Oficial 1ª	129,45	129,45	129,45	51,26
Oficial 2ª	126,59	126,59	126,59	50,12
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	116,88	116,88	116,88	46,28
Aspirante 1º año	101,45	101,45	101,45	40,17
Aspirante 2º año	109,97	109,97	109,97	43,56
Aspirante 3º año	115,72	115,72	115,72	45,84
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>				
Jefe de taller	135,13	135,13	135,13	53,51
Proyectista, delineante	131,76	131,76	131,76	52,19
Auxiliar analista	115,69	115,69	115,69	45,83
Practicante	119,15	119,15	119,15	47,19
<b>OTRO PERSONAL</b>				
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	102,23	102,23	102,23	40,46
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	108,24	108,24	108,24	42,86
Contrato en formación 1º año	102,23	102,23	102,23	40,46
Contrato en formación 2º año	108,24	108,24	108,24	42,86
Contrato en formación 3º año	120,92	120,92	120,92	47,65

ANEXO III	TABLA ORIENTATIVA DE COSTOS SALARIALES 2014					
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS CONVENIO "A" TOTAL AÑO	PLUS CONVENIO "B" TOTAL AÑO	SALARIO BASE ANUAL	RETRIBUCIÓN BRUTA AÑO CON PLUS CONVENIO "A"	ANTIGÜEDAD MES POR QUINQUENIO CONSOLIDADO
<b>PERSONAL DIRECTO</b>						
Peón, guarda, mozo	29,51	4196,72	1678,65	12895,06	17101,70	19,09
Peón especializado, ayudante	30,82	4318,62	1727,55	13469,80	17796,75	19,96
Aserrador circular	32,06	4423,26	1769,38	14008,04	18439,37	20,74
Oficial 2ª, aserrador 2ª, chófer, tractorista	32,43	4462,55	1785,11	14172,25	18646,22	21,00
Oficial 1ª, aserrador 1ª, chófer con carnet 1ª	34,14	4624,30	1849,42	14920,32	19553,18	22,09
Encargado sección	34,66	4666,87	1866,66	15148,39	19825,02	22,43
Encargado	36,19	4808,69	1923,33	15814,36	20632,63	23,42
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>						
Jefe de oficina	40,26	5176,60	2070,70	17593,30	22779,87	25,68
Oficial 1ª	34,55	4648,58	1859,31	15098,22	19758,11	22,36
Oficial 2ª	33,41	4546,20	1818,23	14601,03	19157,47	21,74
Auxiliar telefonista, mecanógrafo	29,51	4196,88	1678,81	12895,06	17101,85	19,09
Aspirante 1º año	23,33	3642,93	1457,08	10194,72	13844,96	
Aspirante 2º año	26,68	3949,06	1579,57	11658,93	15615,05	
Aspirante 3º año	29,00	4155,07	1662,03	12671,56	16835,15	
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>						
Jefe de taller	36,75	4852,18	1940,87	16060,67	20922,99	23,42
Proyectista, delineante	35,46	4730,44	1892,47	15495,06	20236,78	23,06
Auxiliar analista	28,95	4153,84	1661,73	12653,31	16816,33	18,76
Practicante	30,42	4278,87	1711,35	13291,91	17580,66	20,09
<b>OTRO PERSONAL</b>						
Trabajador 16 años (sin contrato de formación)	26,20	3670,66	1468,31	11449,10	15128,86	
Trabajador 17 años (sin contrato de formación)	27,74	3886,84	1554,67	12124,19	16019,76	
Contrato en formación 1º año	26,20	3670,66	1468,31	11449,10	15128,86	
Contrato en formación 2º año	27,74	3886,84	1554,67	12124,19	16019,76	
Contrato en formación 3º año	30,82	4318,62	1736,61	13469,80	17796,75	

