

# Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la madera y corcho de Navarra

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 133, de 8 de junio de 2021*

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO  
DE LA MADERA Y CORCHO DE NAVARRA  
PARA LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023**

**Artículo 1.–Ámbito personal, territorial y funcional.**

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

Los firmantes de este convenio colectivo acuerdan que las materias negociadas en el mismo tendrán prioridad aplicativa sobre los convenios de empresa, con excepción de las materias reservadas en el artículo 84 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2.–Duración y vigencia.**

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. 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 2021 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 2023.

**Artículo 3.–Salarios.**

El incremento salarial previsto para los tres años de vigencia del convenio colectivo, por la jornada establecida en el artículo 10, será el siguiente:

–Para el año 2021 el incremento será del 0,5% sobre las últimas tablas publicadas del año 2018. Este incremento tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2021.

–Para el año 2022 las tablas se incrementarán conforme al Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior sin que el porcentaje resultante pueda ser inferior al 0,5% ni superior al 1,75%.

–Para el año 2023 las tablas se incrementarán conforme al Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior sin que el porcentaje resultante pueda ser inferior al 0,5% ni superior al 1,75%.

Se acompaña como anexo número 1, las tablas salariales del año 2021.

**Artículo 4.–Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 5.–Incapacidad temporal.**

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

Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán ser justificadas por el trabajador mediante el oportuno parte de baja o en su defecto justificante médico de asistencia o consulta. De no hacerlo así, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por ese tiempo.

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

–Complemento DE I.T. enfermedad común: a) Primera baja del trabajador en el año.

Al personal en situación de Incapacidad Temporal por razón de enfermedad común, se le complementará desde el primer día la diferencia entre la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario real que cobraría estando en activo.

b) A partir de la segunda baja anual del trabajador.

Al personal en situación de Incapacidad Temporal por razón de enfermedad común, se le complementará desde el primer día hasta el vigésimo día de permanencia en tal situación, la diferencia entre la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social y el 80% del salario real que cobraría estando en activo.

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

c) En el supuesto de enfermedad o accidente no laboral, que exija hospitalización, independientemente del número de baja anual que sea y la duración de la misma, la empresa complementaría la prestación de la Seguridad Social, cuando tenga derecho a ella, mientras permanezca hospitalizado, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que hubiera percibido de haber prestado servicios.

–Complemento DE I.T. Enfermedad o accidente profesional:

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, se le complementará, desde el primer día, la diferencia entre la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social y hasta el 100% de su salario real que cobraría estando en activo.

Dicho complemento será durante el periodo de un año.

#### **Artículo 6.–Vacaciones.**

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

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador y con respeto absoluto de la jornada anual establecida.

2. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario dando preferencia al personal por orden de antigüedad. En caso de no haber acuerdo respecto a la época de disfrute de las vacaciones la empresa podrá fijar un período de 15 días en cuyo caso su personal fijará la fecha del otro período.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado durante aquél.

4. Las vacaciones serán abonadas de acuerdo con el salario que cada trabajador venga percibiendo y todos los complementos salariales que tengan asignados y reconocidos por el presente Convenio Colectivo.

5. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 7.–Gratificaciones extraordinarias.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario en los meses de julio y diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario real, debiéndose percibir la primera de ellas antes del 30 de junio y la segunda antes del 22 de diciembre.

### **Artículo 8.–Participación en beneficios.**

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

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

### **Artículo 9.–Premio por antigüedad.**

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

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

1. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo seguido en la misma empresa, considerándose efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical así como el de prestación del servicio militar mientras este sea obligatorio. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

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

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

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

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

### **Artículo 10.–Jornada de trabajo.**

Para la vigencia del presente convenio la jornada anual de trabajo efectivo y realmente prestado será de 1.748 horas.

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

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

–De lunes a viernes.

- Por la mañana: de 9 a 13,30 horas.
- Por la tarde: de 16 a 19,30 horas.

–Sábado.

- Por la mañana: de 9 a 13 horas.
- Por la tarde: Festivo.

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

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

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

Los criterios a) y b) serán adoptados individualmente.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 11.–Ropa de trabajo.**

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

#### **Artículo 12.–Dietas.**

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

–Pernocte y desayuno: 22,55.

–Almuerzo: 11,85.

–Cena: 11,85.

Cuando la empresa no proporcione medio de locomoción los gastos de desplazamiento se abonarán a razón de 0,26 euros/km.

#### **Artículo 13.–Licencias retribuidas.**

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

a) Por el tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio o inscripción de la pareja de hecho en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador, necesite realizar un desplazamiento al efecto, a fin de facilitarlos en los casos de enfermedad grave o fallecimiento

de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia será de cinco días en supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos.

c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

d) Por asistencia a los servicios médicos de la Seguridad Social siempre y cuando éstos no tengan horario distinto al del trabajo.

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

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

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

#### **Artículo 14.–Contrato de relevo.**

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

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

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

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

#### **Artículo 15.–Contratos de duración determinada.**

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

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

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

#### **Artículo 16.–Póliza de seguro de accidente.**

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

- 25.000 euros de indemnización por muerte como consecuencia de accidente.
- 35.000 euros de indemnización por invalidez absoluta y permanente como consecuencia de accidente.

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

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

### **Artículo 17.–Garantías sindicales.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 18.–Revisión médica y salud laboral.**

Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio gestionarán con la Mutua contratada para la prevención de los riesgos laborales la concertación de reconocimiento médico anual para el personal a su servicio.

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

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

### **Artículo 19.–Horas extraordinarias.**

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

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Se definen como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

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

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

#### **Artículo 20.–Pluriempleo.**

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

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

#### **Artículo 21.–Formación profesional.**

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

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

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

#### **Artículo 22.–Contrato de formación.**

La edad máxima del trabajador para ser contratado bajo esta modalidad será la de 25 años; su duración, mínima y máxima, será de seis meses y dos años respectivamente.

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

#### **Artículo 23.–Empresas de trabajo temporal.**

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

#### **Artículo 24.–Compensación y absorción.**

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

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



**Artículo 25.–Supuestos especiales de extinción o suspensión de la relación laboral.**

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

**Artículo 26.–Periodo de prueba.**

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

**Artículo 27.–Conciliación vida laboral y familiar.**

Se acuerda la reducción de jornada por cuidado de hijo hasta un plazo de 12 años.

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

**Artículo 28.–Contratos a tiempo parcial.**

Los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito, regulándose en los mismos las horas de trabajo efectivo y su distribución en jornada y días de prestación de servicios, así como el porcentaje de jornada que corresponda aplicar en proporción a las horas trabajadas.

El porcentaje aplicado como salario en los contratos a tiempo parcial, deberá estar proporcionado con la jornada máxima anual del presente convenio. El porcentaje de jornada, a los efectos de la retribución de este tipo de contratos, se calculará respecto de la jornada anual del convenio, aplicándose la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Jornada} = \frac{\text{N.º horas semana pactada} \times 45,661125 \text{ semanas/año} \times 100}{1.748 \text{ horas}}$$

**Artículo 29.–Normas supletorias.**

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

**Artículo 30.–Comisión paritaria.**

Se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por 2 miembros de cada una de las partes firmantes como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria entre otras las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión paritaria levantará la correspondiente acta.
5. Conocer de los acuerdos adoptados en cada empresa y la representación de sus trabajadores y, en caso de no existir acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales iniciados entre las empresas y la representación de sus trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 31 del vigente Convenio Colectivo.
6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en

el anterior apartado, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

Los asuntos sometidos a Comisión Paritaria, que directamente le sea instado por trabajadores o empresarios, antes de acudir a la vía judicial, deberán ser resueltos en el plazo máximo de siete días hábiles desde su recepción; si no se pronunciase en dicho término, habrá de entenderse rechazada la cuestión a ella sometida.

Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria Avenida Carlos III, 9, 2.º izquierda 31002 Pamplona.

### **Artículo 31.–Cláusula de descuelgue.**

Es intención de las partes 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 incremento salarial previsto en este Convenio Colectivo para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, la empresa que se encontrara en tal circunstancia hará uso del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que no se llegue a acuerdo las partes se someterán a la mediación y arbitraje en el Tribunal Laboral de Navarra, con respeto a las diferentes funciones y competencias que le sean de aplicación al Tribunal Laboral de Navarra en el territorio de la Comunidad Foral.

En todo caso, el resultado de los procedimientos se deberá notificar a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Artículo 32.–Cláusula de igualdad.**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igual salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas de conformidad con la legislación vigente que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.”

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA PRIMERA**

Las partes firmantes del presente Convenio, en lo relativo a la conversión del sistema de Clasificación profesional al de Grupos profesionales, habida cuenta del acuerdo en el convenio anterior sobre la negociación del Acuerdo Marco de comercio (AMAC), que comprende materias varias, entre ellas el sistemas de clasificación profesional, se acuerda que tan pronto se alcance el acuerdo en dicho ámbito de negociación, la Comisión Paritaria del presente Convenio negociará, para su sometimiento a la Mesa Negociadora, el estudio del citado acuerdo en los términos que procedan.

Si transcurrido el plazo de dos años desde la firma del presente convenio no se hubiera firmado el Acuerdo Marco de comercio (AMAC) o no comprendiera la clasificación profesional conforme a

grupos profesionales, las partes se comprometen a iniciar la negociación para adecuar la clasificación profesional en grupos profesionales.

Fdo. Iván Bermejo Barbier y Olivier Izal Sultán

Por la Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMAN)

Fdo: Amaya Villanueva Fernandez

Por el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT)

## ANEXO 1

## Tabla 2021

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	ANTIGÜEDAD
ENCARGADO GENERAL	1.532,17 euros	45,90 euros
JEFE ALMACÉN	1.532,17 euros	45,90 euros
JEFE ADMINISTRATIVO	1.532,17 euros	45,90 euros
DECORADOR	1.503,68 euros	44,59 euros
DEPENDIENTE 25 AÑOS	1.307,58 euros	38,75 euros
DEPENDIENTE 22-25 AÑOS	1.251,59 euros	37,05 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.251,59 euros	37,05 euros
DEPENDIENTE MAYOR	1.394,08 euros	41,68 euros
AYUDANTE	1.090,19 euros	31,85 euros
FOR. PROF. 1.º AÑO	950,00 euros	
FOR. PROF. 2.º AÑO	950,00 euros	
ASPIRANTE 16-18 AÑOS	950,00 euros	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.400,69 euros	41,17 euros
PROFESIONAL OFICIO 1.º	1.364,46 euros	40,77 euros
PROFESIONAL OFICIO 2.º	1.262,57 euros	37,45 euros
MOZO ESPECIALIZADO	1.172,78 euros	34,85 euros
MOZO PERSONAL LIMPIEZA	1.150,88 euros	33,96 euros