

Convenio Colectivo del sector Comercio del Metal

Boletín Oficial de Navarra número 47, de 5 de marzo de 2024

En Pamplona, a 23 de enero de 2024, se reúnen las Entidades y Representantes que a continuación se relacionan.

Representación Empresarial.

–Por la Asociación de Empresarios de Ferretería de Navarra:

DON JUAN RAMÓN DORAL BRUN.

–Por la Asociación de Distribuidores de Material Eléctrico de Navarra:

DON JAVIER ADIEGO RETA.

Representación Social.

–Por Unión General de Trabajadores (UGT).

DOÑA AMAYA VILLANUEVA FERNÁNDEZ.

–Por Comisiones Obreras (CC.OO.).

DON GORKA ARIAS.

Se da cuenta del texto del Convenio Colectivo Autonómico de Comercio de Metal de la Comunidad Foral de Navarra para los años 2023 a 2025, elaborado por las partes signatarias de esta Acta y, a tal efecto, se acuerda:

Primero.–Los Representantes de las Asociaciones Patronales y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., aprueban y suscriben el texto del Convenio Colectivo Autonómico del sector de Comercio de Metal de la Comunidad Foral de Navarra con vigencia para los años 2023 a 2025.

Segundo.–El texto del Convenio acordado –que se une a la presente Acta– consta de 35 artículos, 4 disposiciones adicionales y 4 anexos.

Tercero.–Remitir un ejemplar del Texto del Convenio y de la presente Acta a la Dirección General Política Económica y empresarial y trabajo del Gobierno de Navarra, a los efectos de su registro y con expresa petición de que se disponga lo necesario para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

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

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA EL SECTOR DE «COMERCIO DEL METAL» DE NAVARRA
2023-2025

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

En atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes dotan de prioridad aplicativa al Convenio del Sector de Comercio del Metal de Navarra, frente a cualquier otro de ámbito distinto que concurra o pudiera concurrir es su ámbito de aplicación, dentro de los límites legales establecidos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Obligatoriedad.

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

El Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Navarra, obligará también a todas las empresas del Sector, con o sin personal de alta y a las de nueva instalación en el futuro. Se regirán igualmente por este Convenio Colectivo aquellas secciones de grandes almacenes que estén establecidas o se puedan establecer en el futuro en Navarra, así como al comercio vario, cuyos productos de venta deban estar incluidos en el Comercio del Metal.

Artículo 3. Vigencia.

Los artículos del presente Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Metal de Navarra, una vez cubiertos los trámites legales establecidos, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra y regirá hasta 31 de diciembre de 2025 inclusive. No obstante, los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2023.

A los efectos de lo previsto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizada su vigencia, éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta la suscripción de otro convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Normas supletorias.

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

Artículo 5. Garantía.

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

Artículo 6. Jornada laboral y flexibilidad.

La jornada laboral será 1.742 horas anuales para todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, las cuales distribuirán su horario de manera que sean festivos, a partir de las 13:30 horas, todos los sábados del año, a excepción de lo regulado en el artículo 22 del presente convenio "plus sabados tarde".

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

Se establece anualmente una bolsa del 5% de la jornada anual distribuida en dos partes iguales del 2,5% de cada una de ellas.

- La primera, se utilizará dentro de los periodos punta de actividad que con este fin se concretarán en cada empresa con la representación legal de los trabajadores.
- El segundo bloque de horas de distribución irregular se utilizará para atender cualesquiera otras necesidades que pudieran surgir a lo largo del año y su utilización, así como los días y horas en que se emplee esta bolsa horaria, se preavisarán a los trabajadores con una semana de antelación, salvo que por las circunstancias concurrentes no pueda darse este preaviso, comunicándose en estos casos, con la mayor antelación posible.

Artículo 7. Retribuciones.

- Para el año 2023 se acuerda un incremento salarial igual al resultado de aplicar el porcentaje del 5%, a la cantidad fijada en las tablas salariales del Convenio de Comercio de Metal vigentes a 31 de diciembre de 2022 (siendo estas las publicadas en el Boletín Oficial de Navarra de 15 de marzo de 2022) para la categoría a la que pertenezca el trabajador, y ello con independencia de cuál sea el salario real del trabajador.
- Para el año 2024, se acuerda un incremento salarial igual al resultado de aplicar el 3% a la cantidad fijada en las tablas salariales del Convenio de Comercio de Metal vigentes a 31 de diciembre de 2023 (siendo estas las recogidas en el presente Convenio para dicho año 2023) para la categoría a la que pertenezca el trabajador, y ello con independencia de cuál sea la retribución real del trabajador.
- Para el año 2025, se acuerda un incremento salarial igual al resultado de aplicar el 3% a la cantidad fijada en las tablas salariales del Convenio de Comercio de Metal vigentes a 31 de diciembre de 2024 para la categoría a la que pertenezca el trabajador, y ello con independencia de cuál sea la retribución real del trabajador.

No obstante, en el mes de enero de 2026, se realizará una actualización de las tablas del convenio, conforme al espíritu recogido en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de forma que si el incremento del IPC estatal de los años 2022, 2023 y 2024 fuera superior al 11% se procederá a una actualización de las tablas del convenio hasta un máximo de un 13%. El diferencial que pudiera corresponder entre el 11% inicialmente acordado y el 13% se aplicará a las tablas del convenio con efectos de 1 de enero de 2026.

Artículo 8. Categorías asimiladas.

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

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

El salario de los/as Profesionales de Oficio de Primera, se equipará al de los Dependientes de más de 2 año.

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

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

Los trabajadores con categoría profesional de Oficiales de Segunda, Mozo Especializado y Administrativo de más de 2 años, una vez que hayan cumplido 3 años de servicio en la misma empresa en dicha categoría, pasarán a la categoría de Oficial de Primera y Oficial Administrativo. Los citados 3 años de antigüedad se entienden en la Empresa y en la categoría que corresponda. El incremento que supone este cambio podrá ser absorbido de los pluses que, por encima de los salarios de Convenio, abonen las empresas a sus trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Los cajeros, que también realicen ventas, tendrán la misma consideración en cuanto a retribuciones que el Dependiente de más de 2 años, aun cuando a todos los efectos sigan considerándose como cajeros.

Artículo 9. Antigüedad.

Se establece un régimen de promoción económica por antigüedad que será de aplicación a todos los trabajadores –presentes y futuros– del sector, consistente en un primer sexenio de antigüedad del 3% del salario de convenio y tres cuatrienios del 3% cada uno de ellos; de tal forma que la promoción económica máxima por antigüedad que, a futuro, podrá devengarse en el sector será de un 12%.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio Colectivo para los años 2009 a 2015, vinieran percibiendo un complemento “ad personam” denominado “Complemento personal de antigüedad consolidada” (que consistía en aumentos periódicos cada cuatro años de un 5% del salario base, hasta la publicación del convenio citado el 12 de agosto de 2013, con derecho a cumplimentar el último cuatrienio en curso), mantendrán el percibo de dicho complemento en los términos establecidos en el citado Convenio. Siendo, por tanto, un complemento de cuantía fija en el tiempo y al que, en consecuencia, no le serán de aplicación los incrementos salariales del convenio, pero que tampoco podrá ser objeto de compensación o absorción para atender a éstos. Con el fin de facilitar el cálculo del complemento personal de antigüedad consolidada se adjunta como anexo número 4 las tablas salariales del año 2008.

No obstante lo anterior, se establece expresamente que a consecuencia de estos devengos de antigüedad, ningún trabajador, podrá superar el límite del 35% de incremento sobre el salario del convenio de cada ejercicio, computándose a estos efectos tanto el “complemento personal de antigüedad consolidada” como el nuevo “Complemento salarial de antigüedad”, de tal forma que aquellos que, alcancen o superen ese porcentaje, mantendrán el importe consolidado pero no podrán

devengar a futuro cantidad alguna por antigüedad que exceda ese límite. Es decir, una vez alcanzado o superado el porcentaje del 35% del salario de Convenio a efectos del cobro de antigüedad, computando tanto el “complemento personal de antigüedad consolidada” como el “Complemento salarial de antigüedad”, el trabajador percibirá cada año el 35% del salario de convenio estipulado para cada ejercicio en concepto de devengo por antigüedad. Sin embargo, cuando la suma de ambos conceptos no supere el 35% del salario del convenio de cada ejercicio, el trabajador tendrá derecho a devengar nuevos vencimientos de antigüedad, que, en ningún caso (en su conjunto), podrán superar el 35% del salario del convenio de cada ejercicio.

Finalmente, y en cuanto a los nuevos trabajadores, entendiéndose por tales, los que se incorporen a las plantillas de las empresas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo para los años 2009 a 2015, éstos comenzarán a devengar antigüedad, desde el momento de su incorporación, conforme al régimen de promoción económica de sexenio y tres cuatrienios vigentes en la actualidad.

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

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

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

Las empresas establecerán en favor de su personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios, del modo que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que puedan ser menores, en caso alguno, al importe de una mensualidad del total de emolumentos que el trabajador perciba. La gratificación a que se refiere el párrafo anterior se abonará anualmente y en todo caso, habrá que liquidarla dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

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

Artículo 12. Viajes y dietas.

Las salidas por viajes relacionados con el trabajo se efectuarán al menos en primera clase de ferrocarril o equivalente, en cuanto al medio de locomoción. La Empresa abonará los gastos que, debidamente justificados, haya realizado el trabajador. Cuando el trabajador utilice su propio vehículo para los desplazamientos, la Empresa abonará, para toda la vigencia del Convenio, la cantidad de 0,251 euros por kilómetro.

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

Cuando el descanso entre la jornada de la mañana y tarde sea inferior a hora y media, la Empresa abonará, previa justificación los gastos lógicos de comida que presente el trabajador, independientemente de que sea en la población de residencia. En caso de cambio de centro de trabajo, el empresario se hará cargo del transporte, cuando exista una distancia superior a 5 km o se cambie de localidad.

Artículo 13. Enfermedad y accidente.

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

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

Artículo 14. Indemnización por cese.

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

No obstante, las partes acuerdan constituir una comisión con el objeto de negociar una nueva fórmula o régimen que, sin perjuicio económico para los trabajadores, permita variar su naturaleza desvinculándola de la jubilación. En caso de acuerdo, éste se presentará a la Mesa Negociadora del Convenio para su aprobación y la consiguiente modificación del Convenio.

Artículo 15. Ayuda por defunción.

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

Artículo 16. Prendas de trabajo.

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

Artículo 17. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

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

2.–Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario. No obstante, se establece que el trabajador tendrá opción a disfrutar 15 días naturales ininterrumpidos entre los meses de julio y septiembre y los 15 restantes, de forma ininterrumpida, el resto del año, siempre de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

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

3.–Como norma general las vacaciones no se fraccionarán en más de dos períodos, salvo pacto en contrario. Cuando el trabajador cese a lo largo del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado.

En caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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.

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

Artículo 18. Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración real, por los motivos y tiempo siguientes:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales, que podrán sumarse al período vacaciones, siempre de acuerdo con la Empresa y de forma que no altere el normal funcionamiento de la misma.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos: Un día natural.
- c) Por nacimiento de hijo: Dos días naturales, de los cuales al menos uno sea laborable.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.
- f) Por fallecimiento de padres: Tres días naturales.
- g) Por fallecimiento de hijos: Cuatro días naturales.
- h) Por fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales.
- i) Para acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado afectados por tratamiento oncológico, hasta 16 horas anuales
- j) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- l) Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a 9 horas de libre disposición, siempre previo aviso con, al menos, 4 días de antelación.
- m) Reducción de una hora diaria por cuidado del lactante. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as podrán acumular este permiso en un período de 14 días naturales.

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

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

En todos los casos de defunción, enfermedad o nacimiento de hijos, cuando se necesite realizar un desplazamiento superior a 150 km, tomando como referencia el centro de trabajo, la licencia correspondiente se incrementará en dos días más.

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

Artículo 19. Excedencia voluntaria especial.

Los trabajadores/as que lleven un mínimo de 2 años de servicio en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por espacio de un mes con reserva de puesto de trabajo con las siguientes condiciones:

- Se deberá solicitar con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de disfrute.
- La empresa atenderá las solicitudes por riguroso orden de fecha de entrada y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
- Se garantizará una presencia en cada sección o departamento del centro de trabajo de, al menos, un 75% de las personas que habitualmente prestan servicios en esa sección o departamento.
- La excedencia voluntaria especial se concederá por una sola vez durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 20. Vinculación a la empresa.

Ambas partes, de común acuerdo, estipulan:

- a) Prorrogar durante una hora la jornada de tarde, aplazando el cierre de los establecimientos en este tiempo, durante seis días en las fiestas de Navidad, así como las vísperas del Día de la Madre y del Día del Padre.
- b) Prolongar la jornada de tarde de la víspera de Reyes hasta las 10 de la noche (22 horas) abonándose todas estas horas como extraordinarias.

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

Artículo 21. Ayuda a la cultura.

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

Artículo 22. Aplicación de disposiciones de carácter general.

En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas establecidas en la legislación vigente. El personal estará obligado a finalizar las operaciones que se encuentren haciendo a la hora de cierre, con el mismo interés que durante la jornada normal.

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

Contratación.

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

La contratación en sus diferentes modalidades se regirá por lo dispuesto en la vigente legislación. En la contratación eventual por circunstancias de la producción se entenderá que se produce tal condición cuando sea una situación que exceda de la producción normal de la Empresa. Así mismo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que

las empresas podrán formalizar contratos eventuales por acumulación de tareas o circunstancias de la producción por una duración máxima de un año.

En las empresas de 10 y hasta 50 trabajadores, se limita la eventualidad y temporalidad de las contrataciones al 35 por 100 del total de la plantilla. En las de más de 50, los contratos temporales no podrán suponer más del 25 por 100 de la plantilla. No obstante, las empresas de más de 10 trabajadores que se acojan a la posibilidad de formalizar contratos eventuales por acumulación de tareas o circunstancias de la producción por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, recogida en el párrafo anterior, no podrán tener una temporalidad superior al 10 por 100, incluidos los contratos formalizados a través de ETT. A efectos del cómputo de este 10 por 100 quedan expresamente excluidos los contratos de relevo.

El sueldo de los aprendices con contratos de trabajo acogidos a la vigente legislación será la fijada en las adjuntas tablas salariales para los aprendices de los Grupos Segundo y Profesionales de Oficio. La categoría de aprendiz será de aplicación para personas de nueva incorporación que no tengan ninguna formación ni experiencia en el sector en relación con el puesto a cubrir, pudiéndose permanecer en esta categoría durante el máximo de un año.

Período de prueba.

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

Plus de nocturnidad.

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

Plus de sábados por la tarde.

Para las empresas que realizan su actividad comercial en centros comerciales o en los centros de las ciudades que existe importante interés comercial, se acuerda la posibilidad de trabajar los sábados por la tarde, entendido como sábado tarde la franja horaria existente entre las 13.30 y 22.00 horas. La persona que preste sus servicios los sábados por la tarde percibirá un complemento de 40 euros por tarde entera trabajada, o en su caso un complemento de 5 euros por hora trabajada durante la franja horaria anteriormente indicada.

No obstante, en las empresas en las que existan regulaciones por trabajar los sábados por la tarde, se mantendrán los acuerdos que existan en esta materia que resulten más beneficioso para los trabajadores.

Jubilación parcial. Contrato de relevo.

La decisión de la posibilidad de jubilación parcial, a partir de los 61 años, será facultad de los trabajadores.

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

Contratos parciales.

Con la finalidad de concretar el cálculo del porcentaje de jornada, que resultará de aplicación a efectos de determinar la retribución de este tipo de contratos, se establece la siguiente fórmula:

$$\% \text{ jornada} = \frac{\text{N.º horas contratadas a la semana del T.P.} \times 4 \text{ 5,66125 SEM/año} \times 100}{\text{Jornada convenio}}$$

Esta fórmula resultará de aplicación, salvo en los supuestos en los que en el contrato de trabajo se establezca expresamente la jornada anual a realizar por el trabajador con contrato parcial, en cuyo caso el porcentaje se determinará en proporción con la jornada anual establecida en el artículo 6 del presente convenio (o en la jornada anual establecida en la Disposición Adicional Cuarta, de resultar de aplicación).

Artículo 23. Comisión Paritaria.

1.–Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes, o dos hasta completar un total de cuatro y cuatro representantes empresariales.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio.

La convocatoria de reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

2.–La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Conocer y, en su caso, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales iniciados entre las empresas y la representación de sus trabajadores, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

3.–Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el artículo 1 referente al ámbito de aplicación, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

4.–Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5.–La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejora o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6.–La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

7.–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 2, letra e) podrán trasladar sus discrepancias, siempre que exista acuerdo de la mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical, 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.

8.–Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria la del Tribunal Laboral de Navarra (calle Nueva, 30-32 de Pamplona).

Artículo 24. Derechos sindicales.

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

1.–Emitir informes en las cuestiones importante sobre regulación de empleo, reducción de jornada, así como traslado de las instalaciones.

2.–Ser informado de las sanciones muy graves impuestas al personal por la Empresa. Recibir información, en cuanto fuera posible, sobre el absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.

3.–Informar a sus compañeros en la forma establecida por la Ley, de cuantos temas tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

Artículo 25. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo contratarán un seguro en favor de sus trabajadores, para garantizar los riesgos de Muerte o Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta por accidente, sea o no laboral, y enfermedad profesional por las siguientes cuantías:

–36.060, 73 euros en caso de muerte.

–36.060,73 euros en caso de Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta, por accidente, sea o no laboral, y enfermedad profesional.

Artículo 26. Denuncia del Convenio.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el presente Convenio Colectivo queda denunciado desde el día del vencimiento de su vigencia.

Artículo 27. Promoción de empleo.

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

Artículo 28. Salud laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 29. Plus de idiomas.

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

Artículo 30. Mujer trabajadora - No discriminación por razón de sexo.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades los siguientes:

- a) Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa/indirecta.
- b) No discriminación salarial por razón de sexo.
- c) Igualdad de oportunidades en el empleo.
- d) Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional.

–Excedencia por maternidad, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

–Ampliación de este derecho a los supuestos de adopción legal, estándose igualmente a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

–Cambio de puesto de trabajo en el período de embarazo, siempre que sea perjudicial para la salud y existan posibilidades en la Empresa para efectuarlo.

–El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora.

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

Artículo 31. Medidas contra el acoso sexual.

El acoso laboral en cualquiera de sus formas tendrá, en todo caso, la consideración de falta muy grave.

Artículo 32. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que atentan contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, y que se exteriori-

zan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable.

1.–Partiendo de la base de que las empresas deben velar por el derecho de todas las personas a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, así como al derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad, incluido su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual o por razón de sexo.

2.–Y siendo claro que, en consecuencia, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo, garantizando de este modo la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Se recuerda que todas las empresas del Sector sometidas al presente convenio han de disponer, como instrumento eficaz para la prevención y erradicación del acoso sexual, de protocolos específicos en estas materias.

En todo caso, y en el presente convenio, se establecen las siguientes recomendaciones sobre algunos de los aspectos a incluir en los protocolos que se establezcan en las empresas:

1.–Principios que deben inspirar el procedimiento (recomendación):

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso de carácter disciplinario, contra la o las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación.

2.–Recomendaciones en cuanto a procedimiento.

El procedimiento debiera constar de una fase de Instrucción y una fase de Resolución.

El procedimiento debiera iniciarse con la presentación de la denuncia dirigida a la persona u órgano establecido en el protocolo.

La denuncia la podría presentar o bien la persona afectada o bien cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos, pero para comenzar una investigación la denuncia debiera estar siempre ratificada por quien afirme sufrir el acoso.

La denuncia se realizaría siempre por escrito y debiera contener la siguiente información:

- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, hechos ocurridos, lugar, fechas, etc.).

–Identificación de posibles testigos.

–Firma de la persona que afirma sufrir acoso presunta víctima en prueba de conformidad.

Se recomienda que la persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha y número de expediente.

Instrucción.

En materia de instrucción del procedimiento se establecen las siguientes recomendaciones:

Que la instrucción del procedimiento será responsabilidad de persona o comisión instructora que se establezca en el protocolo.

Que el Instructor o miembros de la comisión instructora deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Que el Instructor o comisión instructora inicie el procedimiento a instancias de parte, tenga facultades para adoptar las medidas cautelares que procedan, y para realizar las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo recabar cuanta información considere conveniente y realizar las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Que en todas las actuaciones de instrucción que se realicen esté presente un miembro de la Representación Legal de los trabajadores.

Se recomienda que tanto la persona que manifieste haber sufrido acoso como el acusado, puedan solicitar las diligencias probatorias que estimen oportunas en defensa de sus respectivos derechos.

Que practicadas las diligencias que procedan, se emita por el órgano instructor informe expresivo de los siguientes extremos:

–Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

–Descripción detallada de los principales hechos del caso.

–Resumen de las diligencias practicadas.

–Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber.

–Determinación expresa de la existencia o no de acoso, en relación con las pruebas recabadas.

–Firma del Instructor o de los miembros del comité instructor.

Fase de resolución.

A) Si se constata la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias pertinentes así como las cautelares que procedan cuando la falta no implicara despido.

B) Si no se constata la existencia de acoso, pero si la de un conflicto interpersonal, las medidas cautelares que procedan.

C) Si no se constata la existencia de acoso, en todo caso se acordará el archivo del Expediente.

D) Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que procedan, así como las cautelares que sean necesarias, cuando ello no implicara despido, sin perjuicio del derecho del perjudicado o perjudicados al ejercicio de las acciones que estimen oportunas.

Artículo 33. Medidas de apoyo a víctimas de malos tratos.

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

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

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

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

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

Artículo 34. Trabajadores de empresas de trabajo temporal.

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

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

Artículo 35. Formación profesional.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio fomentarán la formación profesional de su personal, realizando un estudio entre los representantes sindicales y la Empresa sobre las necesidades en materia de formación continua, pudiendo elaborar planes de Empresa y participar en planes agrupados que se realicen sectorialmente. Cuando la Empresa establezca la asistencia de los trabajadores a cursos de formación, las horas destinadas a ello se computarán como jornada real de trabajo, procurando que su impartición se realice dentro del horario de trabajo.

Artículo 36. Inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.

- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

El procedimiento de inaplicación será el siguiente: La Dirección de la Empresa comunicará su voluntad al Comité de Empresa o representantes sindicales. Asimismo, con anterioridad al período de consultas, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio.

El periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales, pudiendo las partes ampliar su duración hasta un máximo de 30 días naturales, versará, entre otras, cuestiones sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo. Si hubiera acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas y deberá ser trasladado a la Comisión Paritaria del Convenio. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo, además, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa, a las Tablas Salariales vigentes del convenio una vez finalizado el periodo de inaplicación, sin abono retroactivo de diferencias por lo no percibido durante el mismo, salvo acuerdo expreso en ese sentido.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, así como a la comisión paritaria del convenio.

Si no hubiera acuerdo en un plazo máximo de 15 días cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión paritaria del convenio la cual deberá resolver en un plazo máximo de 7 días desde la fecha de la solicitud.

En el supuesto de que tampoco se obtenga el acuerdo de la comisión paritaria las partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Navarra. En el caso de que hubieran transcurrido

siete días sin mediar acuerdo entre las partes, éstas se deberán someter a la inaplicación al arbitraje obligatorio de esa misma institución.

CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional primera.

Los atrasos devengados por los trabajadores, de acuerdo con las condiciones estipuladas en el presente Convenio, se percibirán junto con la nómina del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Clausula adicional segunda.—Mantenimiento y preservación de acuerdos alcanzados en empresas.

Todo lo establecido en este Convenio, y más concretamente las disposiciones del mismo referentes a salarios y jornada, se entienden sin perjuicio de los Acuerdos alcanzados en las empresas del sector en procesos de negociación colectiva, incluyendo Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Inaplicaciones del régimen salarial, Expedientes de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo o Expedientes de Regulación de Empleo para la suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio, que serán respetados en todo caso, siempre y cuando respeten la legalidad vigente.

Clausula adicional tercera.—Acuerdo Marco Estatal de Comercio.

Habida consideración que a fecha de firma del presente Convenio se está negociando la renovación del Acuerdo Marco de Comercio que comprende materias varias, entre ellas el sistema de clasificación profesional, se acuerda que tan pronto se alcance acuerdo en dicho proceso de negociación, la Comisión Paritaria negociará, para su sometimiento a la Mesa Negociadora, la trasposición del citado Acuerdo al presente Convenio en los términos que procedan.

Clausula adicional cuarta.—Adecuación de categorías.

Se acuerda adecuar alguna de las categorías existentes en las tablas salariales y suprimir otras que se encuentran en desuso en la actualidad.

En ningún caso, la nueva adecuación de las categorías que se relacionan en las tablas salariales del convenio podrá suponer una merma económica para las personas que en la actualidad estén de alta en alguna de las empresas del sector.

Igualmente se acuerda que las personas que tuvieran reconocida la categoría de Dependiente Mayor (10% más que el de 25 años), mantendrán la retribución que hasta la fecha hubieran estado percibiendo de conformidad con lo dispuesto en las tablas salariales de aplicación vigentes hasta la firma del presente convenio. Percepciones económicas que experimentarán los incrementos salariales acordados en el presente Convenio.

ANEXO I.–TABLAS SALARIALES 2023 COMERCIO METAL DE NAVARRA

(Incremento salarial del 5% con respecto al 2022)

	EUROS
GRUPO PRIMERO	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.275,79 euros
AYUDANTES TECNICOS	1.981,45 euros
PRACTICANTES	1.880,87 euros
GRUPO SEGUNDO	
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	2.194,29 euros
GERENTE O DIRECTOR COMERCIAL	2.261,37 euros
JEFE DE SUCURSAL	2.194,29 euros
ENCARGADO GENERAL	2.194,29 euros
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR COMPRADOR	2.035,70 euros
JEFE DE ALMACEN	2.035,70 euros
JEFE DE GRUPO	2.035,70 euros
JEFE DE SECCION	1.926,97 euros
COMERCIAL	1.716,31 euros
DEPENDIENTE DE MAS DE 2 AÑOS	1.716,31 euros
DEPENDIENTE DE SEGUNDO AÑO	1.465,60 euros
DEPENDIENTE DE PRIMER AÑO	1.330,99 euros
APRENDIZ	1.066,66 euros
GRUPO TERCERO	
JEFE ADMINISTRATIVO	2.194,29 euros
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO	2.035,70 euros
CONTABLE	1.881,71 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.716,31 euros
ADMINISTRATIVO DE MAS DE 2 AÑOS	1.546,58 euros
AUXILIAR DE MENOS DE 2 AÑOS	1.391,63 euros
CAJERO	1.317,47 euros
GRUPO CUARTO	
DIBUJANTES	2.091,00 euros
ESCAPARATISTAS	1.769,84 euros
PROFESIONALES DE OFICIO	
JEFE DE SERVICIOS TECNICOS	1.926,97 euros
JEFE DE TALLER	1.926,97 euros
PROFESIONALES DE OFICIO DE PRIMERA	1.716,31 euros

	EUROS
PROFESIONALES DE OFICIO DE SEGUNDA	1.548,12 euros
MOZO ESPECIALIZADO	1.548,12 euros
MOZO	1.472,37 euros
APRENDIZ	1.066,66 euros
GRUPO QUINTO	
CONSERJE, VIGILANTE, PERSONAL DE LIMPIEZA	1.426,87 euros

ANEXO II.–TABLAS SALARIALES 2024 COMERCIO METAL DE NAVARRA

(Incremento salarial del 3% con respecto al 2023)

	EUROS
GRUPO PRIMERO	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.344,06 euros
AYUDANTES TECNICOS	2.040,90 euros
PRACTICANTES	1.937,30 euros
GRUPO SEGUNDO	
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	2.260,12 euros
GERENTE O DIRECTOR COMERCIAL	2.329,22 euros
JEFE DE SUCURSAL	2.260,12 euros
ENCARGADO GENERAL	2.260,12 euros
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR COMPRADOR	2.096,77 euros
JEFE DE ALMACEN	2.096,77 euros
JEFE DE GRUPO	2.096,77 euros
JEFE DE SECCION	1.984,78 euros
COMERCIAL	1.767,80 euros
DEPENDIENTE DE MAS DE 2 AÑOS	1.767,80 euros
DEPENDIENTE DE SEGUNDO AÑO	1.509,57 euros
DEPENDIENTE DE PRIMER AÑO	1.370,92 euros
APRENDIZ	1.098,66 euros
GRUPO TERCERO	
JEFE ADMINISTRATIVO	2.260,12 euros
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO	2.096,77 euros
CONTABLE	1.938,17 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.767,80 euros
ADMINISTRATIVO DE MAS DE 2 AÑOS	1.592,97 euros
AUXILIAR DE MENOS DE 2 AÑOS	1.433,38 euros
CAJERO	1.356,99 euros
GRUPO CUARTO	
DIBUJANTES	2.153,73 euros
ESCAPARATISTAS	1.822,93 euros
PROFESIONALES DE OFICIO	
JEFE DE SERVICIOS TECNICOS	1.984,78 euros
JEFE DE TALLER	1.984,78 euros
PROFESIONALES DE OFICIO DE PRIMERA	1.767,80 euros

	EUROS
PROFESIONALES DE OFICIO DE SEGUNDA	1.594,56 euros
MOZO ESPECIALIZADO	1.594,56 euros
MOZO	1.516,54 euros
APRENDIZ	1.098,66 euros
GRUPO QUINTO	
CONSERJE, VIGILANTE, PERSONAL DE LIMPIEZA	1.469,67 euros

ANEXO III.–TABLAS SALARIALES 2025 COMERCIO METAL DE NAVARRA

(Incremento salarial del 3% con respecto al 2024)

	EUROS
GRUPO PRIMERO	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.414,42 euros
AYUDANTES TECNICOS	2.102,13 euros
PRACTICANTES	1.995,42 euros
GRUPO SEGUNDO	
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	2.327,92 euros
GERENTE O DIRECTOR COMERCIAL	2.399,09 euros
JEFE DE SUCURSAL	2.327,92 euros
ENCARGADO GENERAL	2.327,92 euros
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR COMPRADOR	2.159,67 euros
JEFE DE ALMACEN	2.159,67 euros
JEFE DE GRUPO	2.159,67 euros
JEFE DE SECCION	2.044,32 euros
COMERCIAL	1.820,83 euros
DEPENDIENTE DE MAS DE 2 AÑOS	1.820,83 euros
DEPENDIENTE DE SEGUNDO AÑO	1.554,86 euros
DEPENDIENTE DE PRIMER AÑO	1.412,05 euros
APRENDIZ	1.131,62 euros
GRUPO TERCERO	
JEFE ADMINISTRATIVO	2.327,92 euros
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO	2.159,67 euros
CONTABLE	1.996,31 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.820,83 euros
ADMINISTRATIVO DE MAS DE 2 AÑOS	1.640,76 euros
AUXILIAR DE MENOS DE 2 AÑOS	1.476,38 euros
CAJERO	1.397,70 euros
GRUPO CUARTO	
DIBUJANTES	2.218,34 euros
ESCAPARATISTAS	1.877,62 euros
PROFESIONALES DE OFICIO	
JEFE DE SERVICIOS TECNICOS	2.044,32 euros
JEFE DE TALLER	2.044,32 euros
PROFESIONALES DE OFICIO DE PRIMERA	1.820,83 euros

	EUROS
PROFESIONALES DE OFICIO DE SEGUNDA	1.642.40 euros
MOZO ESPECIALIZADO	1.642,40 euros
MOZO	1.562,04 euros
APRENDIZ	1.131,62 euros
GRUPO QUINTO	
CONSERJE, VIGILANTE, PERSONAL DE LIMPIEZA	1.513,76 euros

ANEXO IV

(Para facilitar el cálculo del Complemento personal de antigüedad consolidada)

TABLAS SALARIALES COMERCIO METAL DE NAVARRA DEL AÑO 2008

	EUROS
GRUPO PRIMERO	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.792,68 euros
AYUDANTES TÉCNICOS	1.560,82 euros
PRACTICANTES	1.482,24 euros
GRUPO SEGUNDO	
JEFE DE PERSONAL, VENTAS Y COMPRAS	1.728,47 euros
GERENTE O DIRECTOR COMERCIAL	1.781,31 euros
JEFE DE SUCURSAL	1.728,47 euros
ENCARGADO GENERAL	1.728,47 euros
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR COMPRADOR	1.603,53 euros
JEFE DE ALMACÉN	1.603,52 euros
JEFE DE GRUPO	1.603,52 euros
JEFE DE SECCIÓN	1.517,89 euros
VIAJANTE	1.351,96 euros
CORREDOR DE PLAZA	1.351,96 euros
DEPENDIENTE DE MÁS DE 25 AÑOS	1.351,96 euros
DEPENDIENTE DE 22 A 25 AÑOS	1.154,47 euros
AYUDANTE	1.048,44 euros
DEPENDIENTE MAYOR. 10% MÁS QUE EL DE 25 AÑOS	1.487,15 euros
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	825,63 euros
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	707,88 euros
GRUPO TERCERO	
JEFE ADMINISTRATIVO	1.728,47 euros
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.603,52 euros
CONTABLE	1.482,24 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.351,96 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MÁS DE 25 AÑOS	1.218,26 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MENOS DE 25 AÑOS	1.096,19 euros
ASPIRANTE DE SEGUNDO AÑO	825,63 euros
ASPIRANTE DE PRIMER AÑO	707,88 euros
AUXILIAR DE CAJA DE MÁS DE 20 AÑOS	1.037,76 euros

	EUROS
AUXILIAR DE CAJA DE 24 Y 25 AÑOS	1.120,00 euros
AUXILIAR DE CAJA DE MÁS DE 25 AÑOS	1.261,38 euros
GRUPO CUARTO	
DIBUJANTES	1.647,11 euros
ESCAPARATISTAS	1.396,61 euros
PROFESIONALES DE OFICIO	
JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS	1.517,89 euros
JEFE DE TALLER	1.373,38 euros
PROFESIONALES DE OFICIO DE PRIMERA	1.351,96 euros
PROFESIONALES DE OFICIO DE SEGUNDA	1.219,48 euros
AYUDANTE	1.134,79 euros
CAPATAZ	1.371,54 euros
MOZO ESPECIALIZADO	1.219,48 euros
MOZO	1.159,82 euros
TELEFONISTA	1.123,95 euros
ENVASADORA O EMBALADORA	1.133,09 euros
CORTADOR	1.351,94 euros
AYUDANTE DE CORTADOR	1.143,95 euros
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	825,63 euros
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	707,88 euros
AUXILIAR DE DISTRIBUCIÓN DE 18 A 19 AÑOS	825,63 euros
AUXILIAR DE DISTRIBUCIÓN DE 16 A 17 AÑOS	707,88 euros
GRUPO QUINTO	
CONSERJE, VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA	1.123,95 euros
PORTERO	1.123,95 euros
COBRADOR	1.186,15 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORA)	5,75 euros