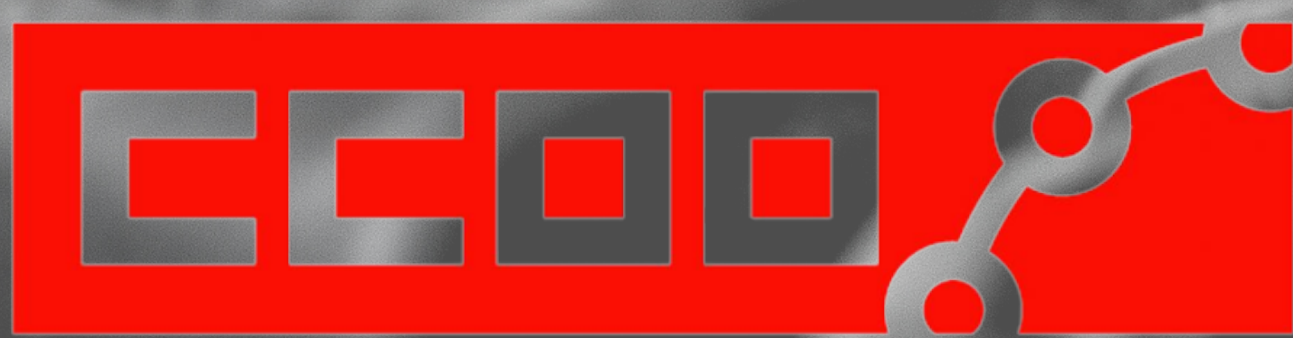


**CONVENIO COLECTIVO DEL
SECTOR TALLERES DE
REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE
LA COMUNIDAD FORAL DE
NAVARRA**

2022 - 2024



industria

CAPÍTULO I Determinación de las partes y ámbito de aplicación	3
Artículo 1 Ámbito funcional	3
Artículo 2 Ámbito territorial.	3
Artículo 3 Ámbito temporal denuncia y vigencia.	3
Artículo 4 Vinculación.	3
Artículo 5 Garantías personales.	3
CAPÍTULO II Organización del trabajo.....	4
Artículo 6 Organización del trabajo.....	4
Artículo 7 Productividad.....	4
Artículo 8 Partes de trabajo.	5
Artículo 9 Trabajo a distancia de carácter regular.....	5
Artículo 10 Desconexión digital.	8
Artículo 11 Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.....	9
CAPÍTULO III Ingresos, periodos de prueba, ascensos y ceses voluntarios	10
Artículo 12 Ingresos.....	10
Artículo 13 Periodo de prueba.	10
Artículo 14 Ascensos.....	11
Artículo 15 Ceses voluntarios.	12
CAPÍTULO IV Formación profesional y régimen de aprendizaje	12
Artículo 16 Formación profesional.	12
Artículo 17	14
Artículo 18.....	15
CAPÍTULO V Movilidad.....	17
Artículo 19 Desplazamientos y traslados.	17
Artículo 20 Salidas, viajes y dietas.	18
Artículo 21 Trabajos de inferior o superior categoría.	19
CAPÍTULO VI Salud laboral.....	19
Artículo 22.....	19
Artículo 23 Criterios de valoración y límites de exposición.....	20
Artículo 24 Información y formación.	20
Artículo 25 Ropa de trabajo.....	21
Artículo 26 Absentismo.....	21
CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo.....	23
Artículo 27 Jornada laboral.....	23
Artículo 28 Vacaciones.....	25
Artículo 29 Calendario laboral.	26
Artículo 30 Licencias sin sueldo.	26
Artículo 31 Licencias retribuidas.	27
Artículo 32 Excedencias.	29
CAPÍTULO VIII Retribuciones.....	30
Artículo 33 Incremento salarial.	30
Artículo 34 Conceptos salariales.	31
Artículo 35 Gratificaciones extraordinarias.	32
Artículo 36 Horas extraordinarias.	33
Artículo 37 Antigüedad.	33
Artículo 38 Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.	34
Artículo 39 Plus de nocturnidad.....	34
Artículo 40 Viajes, dietas y kilometraje.	35

Artículo 41 Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral.....	35
Artículo 42 Accidentes de trabajo.....	36
Artículo 43 Seguro colectivo de accidentes individuales.....	36
CAPÍTULO IX Contrataciones.....	36
Artículo 44 Contrato de duración determinada.....	36
Artículo 45 Nuevas contrataciones.....	37
Artículo 46 Contrataciones de personas con discapacidad.....	37
CAPÍTULO X Regimen disciplinario.....	37
Artículo 47.....	37
Artículo 48 Graduación de faltas.....	37
Artículo 49 Faltas leves.....	37
Artículo 50 Faltas graves.....	38
Artículo 51 Faltas muy graves.....	38
Artículo 52 Régimen de sanciones.....	39
Artículo 53 Sanciones.....	40
Artículo 54 Prescripción.....	40
Artículo 55 Abuso de autoridad.....	40
CAPÍTULO XI Derechos sindicales.....	41
Artículo 56 Derechos sindicales.....	41
CAPÍTULO XII Otras disposiciones.....	41
Artículo 57 Tribunal laboral.....	41
Artículo 58 Comisiones de trabajo.....	42
Artículo 59 Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo.....	42
Artículo 60 Principio de igualdad.....	42
DISPOSICION ADICIONAL ÚNICA Inaplicación del régimen salarial.....	43
DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA Comisión interpretadora del convenio.....	44
DISPOSICIÓN FINAL Categorías profesionales.....	46
TABLA SALARIAL 2022.....	52
TABLA SALARIAL 2023.....	53
TABLA SALARIAL 2024.....	54
ANEXO II.....	56

CAPÍTULO I Determinación de las partes y ámbito de aplicación

Artículo 1 Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo de eficacia general, afecta a las empresas dedicadas a la reparación de vehículos automóviles y elementos de transportes, así como a los concesionarios y servicios oficiales de marcas.

Artículo 2 Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra, por lo que será de aplicación a las empresas y las personas trabajadoras señaladas en el artículo anterior cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 3 Ámbito temporal denuncia y vigencia.

La vigencia del referido convenio colectivo comprenderá desde la publicación del presente convenio colectivo en el boletín oficial correspondiente hasta el 31 diciembre de 2024. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2022.

Al término de la vigencia del presente convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo a excepción de aquellos artículos que expresamente se excluyan.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el vigente convenio colectivo se entiende denunciado a partir del 1 de noviembre de 2024, pudiéndose, a partir de esa fecha, iniciar las negociaciones del nuevo convenio.

Artículo 4 Vinculación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este convenio forma un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales a rendimiento normal y a asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este convenio.

Artículo 5 Garantías personales.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio consideradas en su conjunto y en cómputo

anual.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 6 Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo serán facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será su responsable. Sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este convenio, y en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7 Productividad.

Los salarios establecidos en el presente convenio se entienden siempre a rendimiento y eficacia mínima. Al objeto de establecer los tiempos mínimos de productividad en cada una de las empresas, se tendrá como referencia los tiempos de reparación fijados por las respectivas marcas constructoras de vehículos, o el establecido en las guías de tasaciones.

Los rendimientos normales pactados en el presente convenio afectarán a todas las empresas que no tengan otro en vigor a la firma del mismo, salvo pacto en contrario.

La productividad o rendimiento normal que se establezca en cada empresa conforme al párrafo anterior, se ajustarán a los principios generales que a continuación se describen:

1. En cada tabla de tiempo se efectuará una descripción de trabajo y el tiempo a aplicar, así como las condiciones que debe requerir.
2. La tabla de productividad o rendimiento describirá con la máxima claridad y exactitud los trabajos o unidades a realizar.
3. Dichas tablas de productividad contendrán una detallada explicación de las condiciones generales que deban concurrir para la correcta aplicación de las mismas y entre otras, las siguientes:
 - a. La calidad o condiciones de los materiales a emplear con las máximas precisiones sobre su naturaleza, características, las cuales, podrán cumplimentarse con los manuales de despieces y montaje.
 - b. Los medios auxiliares que se han de emplear en la realización del trabajo, como maquinaria, herramientas y en general, los elementos y dispositivos de seguridad e higiene, así como todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.
4. Las tablas deberán contener los cuadros de tiempos que exijan una actividad considerada como normal para las personas trabajadoras.
5. Las tablas de tiempos confeccionadas bajo los criterios precedentes deberán ser

comunicadas antes de su implantación a la representación legal de la plantilla, los cuales, en caso de desacuerdo podrán impugnar la implantación de dichas tablas ante los organismos correspondientes.

Artículo 8 Partes de trabajo.

Las empresas podrán exigir a su personal, la redacción con su firma de un parte de trabajo o de reparación. En caso de discrepancias sobre la redacción del parte, éste podrá ser redactado por la empresa en presencia de la persona trabajadora y si ésta lo solicitase, de la representación legal de plantilla.

Artículo 9 Trabajo a distancia de carácter regular.

En materia de trabajo a distancia, será de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, en tanto esté en vigor, y lo que a continuación se establece.

En lo no previsto en el presente artículo, será también de aplicación lo establecido en el artículo 48 del Convenio Estatal de la industria, la Tecnología y los Servicios del Metal en tanto esté en vigor.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo recogerse el acuerdo entre las partes en documento denominado “acuerdo de trabajo a distancia”.

Corresponderá en todo caso a la empresa la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarias regular.

El trabajo a distancia tendrá la consideración de regular cuando alcance el 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses. Si el trabajador o trabajadora a distancia residiera a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el tiempo mínimo de trabajo a distancia será de tres días semanales.

Las cuestiones referentes al trabajo a distancia se recogerán en las empresas en un Protocolo de Trabajo a Distancia en el cual, adicionalmente a las cuestiones anteriores, se incluirán las medidas de acceso al lugar designado por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y/o las medidas alternativas para los supuestos en los cuales el trabajador no acepte dicho acceso, los sistemas para la evaluación de riesgos laborales, los sistemas de control de la actividad laboral y del correcto uso de las herramientas e instrumentos de trabajo y las actuaciones para la instalación y retirada de dichos elementos y herramientas y la realización de las reparaciones y actualizaciones que fueran necesarias, así como las medidas necesarias para asegurar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al

trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarias.

La realización del trabajo a distancia será reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

Siendo aconsejable que las personas que realicen el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

El equipo a suministrar por la empresa a la persona trabajadora a distancia será el necesario para la prestación por el trabajador de sus servicios laborales, debiendo cumplirse en todo caso las disposiciones del artículo 11 de la ley 10/2021 de 9 de julio.

Se establece, a título orientativo, la siguiente enumeración de elementos y equipo:

- Silla ergonómica.
- Mesa de trabajo.
- Ordenador portátil dotado de los elementos y programas informáticos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones profesionales.
- Teléfono móvil.
- Pantalla adicional.
- Teclado.
- Ratón.
- Cascos con micrófono para el video y audio conferencias.
- Material de oficina.

La enumeración antes indicada es simplemente orientativa, en consecuencia, no excluye la obligación de entregar otros elementos y herramientas de trabajo que sean precisas. Igualmente, no será obligatoria la entrega de todos los elementos antes citados cuando la entrega de alguno o algunos de ellos no sea necesaria.

El equipo y en general los elementos de trabajo proporcionados por la empresa en los casos de trabajo a distancia se destinarán por la persona trabajadora de forma exclusiva a su uso profesional y para el desempeño por el trabajador de sus funciones profesionales. Queda prohibido por tanto el uso personal o familiar. La infracción de esta prohibición tendrá la consideración de falta laboral, cuya gravedad y calificación a efectos de gravedad de la falta dependerá de la gravedad de la infracción, de su reiteración, y del perjuicio que dicho incumplimiento genere a la empresa.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán, si así lo estiman, autorizar el uso

personal de los elementos y equipos de trabajo. A tal efecto, la autorización deberá constar de forma expresa y escrita, en la cual se consignarán, en su caso, los supuestos y límites de la autorización.

Corresponderá igualmente al personal a distancia el mantenimiento del equipo y elementos de trabajo en estado adecuado de conservación y uso para el desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, serán por cuenta de la empresa los gastos necesarios para el mantenimiento de los elementos de trabajo y equipos proporcionados a las personas trabajadoras a distancia, así como su reposición en caso de avería irreparable, o agotamiento de vida útil. Serán igualmente a cuenta de la empresa los gastos para el transporte y la entrega, colocación, y puesta en funcionamiento de los elementos y equipos de trabajo, así como los de retirada de los citados elementos en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución por cualquier otra causa o finalización del acuerdo de trabajo a distancia.

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como el cumplimiento de la obligación de destinar los elementos y equipos de trabajo a uso exclusivamente profesional. Las medidas de vigilancia y control deberán respetar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y de las mismas se informará a la representación de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, la empresa cumplirá con lo reflejado en la ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales y en el artículo 49 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal en tanto estén en vigor.

Las personas trabajadoras deberán poner a disposición de la empresa los elementos y equipos de trabajo en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución de los mismos por cualquier otra causa, finalización del acuerdo de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán establecer programas que permitan a las personas trabajadoras adquirir las citadas herramientas y equipos en las condiciones que se establezcan en los citados programas.

Las personas trabajadoras en sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa.

Las empresas compensarán a los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia con el importe mensual bruto de 50 euros, que comprende y en el que se incluyen todos los gastos compensables derivados de la situación de trabajo a distancia. El citado importe se refiere a personas trabajadoras a jornada completa que presten trabajo en régimen de trabajo a distancia al 100% de

la jornada laboral, disminuyéndose proporcionalmente para los supuestos contratos a tiempo parcial o porcentaje de trabajo a distancia inferior al 100%.

El importe compensatorio solo se abonará en periodos de actividad, no abonándose en consecuencia en periodos de inactividad, sea cual sea la causa de la misma (vacaciones, IT, licencias retribuidas o no, excedencia y cualesquiera otras en las que el trabajador no preste sus servicios).

Artículo 10 Desconexión digital.

De conforme con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y siempre que esté en vigor, se reconoce y regula el derecho de las personas trabajadoras sometidos a este convenio a la desconexión digital, al objeto de garantizar fuera de tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

De conformidad con lo establecido en el art. 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y siempre que esté en vigor, las empresas, previa audiencia a la Representación Legal de las personas trabajadoras, elaborarán políticas internas en las que se recojan los derechos de desconexión digital, las condiciones y modalidades de su ejercicio, los supuestos de excepción y las acciones formativas.

En todo caso, y con carácter general, se recomiendan las siguientes prácticas, salvo para supuestos de excepción que para supuestos de fuerza mayor o situación de extraordinaria o urgente necesidad se establezcan:

- No remitir correos electrónicos, ni mensajes ni realizar llamadas telefónicas fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición.
- Promover la utilización de la configuración de envío retardado cuando los correos electrónicos deban enviarse fuera del horario laboral salvo en los supuestos de excepción que requieran remisión y recepción inmediata.
- Programar o facilitar la programación de respuestas automáticas para los periodos de ausencia, indicando las fechas de ausencia y los datos de localización del trabajador al que se hubiese encomendado la sustitución del ausente.
- No convocar reuniones por herramientas telemáticas fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias sea o no retribuidas, ni en los días de libre disposición.
- Restringir y limitar las llamadas, mensajes, correos electrónicos y convocatorias a las personas implicadas.
- Que las convocatorias a reuniones incluyan la hora de comienzo y finalización de

esta, y la documentación e información relevante que vaya a ser tratada en la misma, al objeto de evitar dilaciones innecesarias y duraciones excesivas. Las convocatorias respetarán el horario de comida.

- Prestar especial atención al derecho a la desconexión digital de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia.

A los efectos de las prácticas antes reseñadas, se consideran situaciones de excepción todas aquellas situaciones de fuerza mayor, y aquellas en las que, como consecuencia de las circunstancias concurrentes, exista o pueda existir un riesgo para las personas, bienes de la empresa, o un peligro o potencial perjuicio para el negocio cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. Todo ello sin perjuicio de lo que específicamente se establezca en las políticas de desconexión digital que elaboren las empresas.

Las empresas no podrán adoptar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso correcto de su derecho a la desconexión digital en los términos en los que esté implantado en la empresa.

Artículo 11 Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Conforme a lo establecido en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el Convenio Estatal para la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector de Metal, y siempre que estén en vigor, se reconoce y regula el derecho de las personas trabajadoras sometidas a este convenio a la intimidad en lo referente al uso de dispositivos digitales en el ámbito de trabajo.

Las empresas establecerán, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, los criterios de utilización de dispositivos digitales, conforme a lo establecido en el artículo 87 de la LOPDGDG.

Como criterio general, y salvo que en los citados criterios se establezca lo contrario, los dispositivos digitales que las empresas pongan a disposición de los trabajadores solo podrán utilizarse para fines laborales y profesionales.

En caso de autorizarse por la empresa usos personales o privados distintos de los laborales o profesionales, deberán consignarse por escrito, de modo preciso, y con la mayor claridad y transparencia, los usos personales o privados autorizados y, en su caso, los tiempos y/o periodos en los que son posibles dichos usos particulares o privados.

Las empresas podrán acceder a los dispositivos digitales y al contenido de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de las personas trabajadoras (entre ellas las relativas al uso de dispositivos digitales) y de garantizar la integridad de los dispositivos, así como de las redes o entornos laborales a los que los dispositivos estuviesen conectados.

En caso de autorizarse por la empresa el uso de dispositivos digitales para usos personales o privados, la facultad de acceso deberá ejercitarse en todo caso de forma que se garantice la intimidad de las personas trabajadoras en relación con los citados usos personales o privados.

CAPÍTULO III Ingresos, periodos de prueba, ascensos y ceses voluntarios

Artículo 12 Ingresos.

La empresa comunicará al comité de empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir las personas aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Artículo 13 Periodo de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Auxiliares y especialistas: 15 días.
- Personal con contrato de formación, profesionales siderúrgicos y profesionales del oficio: 1 mes.
- Personal subalterno: 1 mes.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Personal técnico no titulado: 2 meses.
- Personal técnico titulado: 6 meses.

Durante el período de prueba, la empresa y la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 14 Ascensos.

1. Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:
 - A. El ascenso del personal a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
 - B. Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada.
 - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c) Historial profesional.
 - d) Haber desempeñado función de superior categoría.
 - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
 - f) La permanencia en la categoría.
 - C. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a la persona con mayor antigüedad.

La representación legal de las personas trabajadoras controlará la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.
2. El procedimiento para la realización de pruebas de ascenso será de la siguiente forma:
 - A. La iniciativa para realizar el examen podrá ser de la empresa o de la persona trabajadora.
 - B. Las pruebas se realizarán en la misma empresa o a elección de la persona trabajadora en otra empresa de su misma actividad.
 - C. El Tribunal estará compuesto por:
 - Presidencia: Profesorado titular de escuela profesional.
 - Vocalías: 1 designado por la A.N.T.R.V.
 - 2 designados por el sindicato que elija la persona trabajadora.
 - D. Los acuerdos del Tribunal se adoptarán por mayoría absoluta de sus integrantes y sus resoluciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.
 - E. Con carácter previo a examen, el Tribunal elaborará un programa de examen, el cual deberá estar acorde con la categoría que se pretenda ascender.
 - F. Los gastos que se originen con motivo de los exámenes serán de cuenta de quien haya requerido dicho examen.

Artículo 15 Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- Personal obrero: 15 días.
- Personal subalterno: 15 días.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Jefaturas o personal titulado administrativo: 2 meses.
- Personal técnico no titulado: 2 meses.
- Personal técnico titulado: 2 meses.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de las personas trabajadoras a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora incumplió la de preavisar con la antelación debida.

El cumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

El personal afiliado a las centrales sindicales firmantes de este convenio podrá, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultar con las mismas.

CAPÍTULO IV Formación profesional y régimen de aprendizaje

Artículo 16 Formación profesional.

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de regular, implementar, y adaptar a las reales necesidades del sector la formación de su personal, desean impulsar la misma, a través de los siguientes medios:

1. Continuar con el trabajo de la Comisión de Formación integrada a partes iguales entre ANTRV y las centrales sindicales negociadoras del presente convenio con las siguientes funciones y objetivos:
 - a) Detectar a través de los medios que estimen oportunos las necesidades de formación, reciclaje, y adaptación a nuevas tecnologías exigidas para la óptima cualificación para las personas trabajadoras del sector.

- b) Una vez detectadas estas necesidades establecer un programa de cursos “ad hoc” para todo el personal del sector, así como para jóvenes trabajadores de nueva contratación.
- c) Solicitar a los organismos tanto públicos como privados, la financiación necesaria para la realización de dichos cursos.
- d) Realizar un seguimiento puntual a través de informes, encuestas, etc. sobre la realización del Plan de Formación establecido.

Esta Comisión se mantendrá vigente y activa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2 Con el fin de incentivar la formación profesional en las empresas, se establece un sistema de incentivos que consiste en lo siguiente:

- a) Por cada 20 horas lectivas de curso realizadas fuera de las horas de trabajo, el alumnado dispondrá de una licencia retribuida de ocho horas que serán disfrutadas de común acuerdo entre la empresa y la persona participante.
- b) Las personas interesadas deberán inscribirse en las sedes de los sindicatos y Asociación firmante antes del 30 de septiembre de cada año. El alumnado deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 10 días al comienzo del curso. Los cursos que dan derecho a la licencia anteriormente establecida una vez aprobada la subvención, son los siguientes:

- | | |
|--|---|
| 1. Aire acondicionado. | 12. Gestión europea de calidad norma EFQM. |
| 2. Comunicación y trabajo en equipo. | 13. Ofimática. |
| 3. Encendido e inyección de gasolina profundización. | 14. Multimedia en el automóvil. |
| 4. Encendido e inyección de diésel profundización. | 15. Normativa legal. |
| 5. Electricidad y electrónica básica. | 16. Neumática. |
| 6. Sistemas ABS turismos. | 17. Cajas de cambio automáticas. |
| 7. Encendido e inyección de gasolina iniciación. | 18. Dirección. |
| 8. Gestión comercial. | 19. Estiraje en bancada. |
| 9. Encendido e inyección diésel iniciación. | 20. Airbag. |
| 10. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. | 21. Pintura de plásticos y fibra de vidrio. |
| 11. Nóminas y Seguridad Social. | 22. Peritaciones por ordenador. |
| | 23. Motos y amortiguación + informática. |
| | 24. Medio Ambiente. |

Los cursos de formación precitados y que dan derecho a licencia, podrán ser solicitados

de forma individual o conjunta por cualquiera de las partes firmantes.

En aquellos supuestos en que una persona trabajadora tuviera que realizar cursos técnicos derivados y exigidos por la marca, teniendo que desplazarse con ese fin en un día festivo, éste se computará como una jornada ordinaria de trabajo efectivo.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios necesarios para efectuar el citado desplazamiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

La determinación de la fecha disfrute del permiso de un día que se genera en favor de la de la persona trabajadora, como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, será acordado de mutuo acuerdo entre las partes.

Por otra parte, la determinación de las personas trabajadoras que acudirán a los cursos formativos se realizará en función de la capacitación de cada una de ellas respecto de la materia del curso a realizar.

Artículo 17.

Las personas trabajadoras tendrán los derechos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los cuales, podrán ser ejercidos con los siguientes requisitos:

1. De la Acción Formativa:

- a. No estar incluida en el plan de formación de la empresa o Asociación
- b. Estar dirigida al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador.
- c. La modalidad deberá ser de formación presencial.
- d. Estar reconocida por una titulación oficial.

2. De las personas beneficiarias:

- a. El personal ocupado por cuenta ajena con una antigüedad en el sector de, al menos, un año, del cual seis meses, al menos, en la empresa en la que presta sus servicios a contar desde la fecha de inicio del permiso.
- b. Presentar por escrito a la dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses antes del inicio de la acción formativa.
- c. No estar incluido como participante del plan de formación de la empresa o de la Asociación en acciones formativas que sean iguales o similares a aquellas que son objeto de la financiación del permiso individual de formación.

3. Duración y Financiación de los Permisos Individuales de Formación:

- a. El permiso retribuido de formación tendrá una duración de ciento cincuenta horas de jornada por persona y año académico. Dicha duración se habrá de determinar en función de las características de la acción formativa a realizar. La posible distribución

de las horas podrá ser objeto de acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, buscando en cualquier caso el máximo aprovechamiento de las horas dedicadas al mismo.

- b. Tendrán prioridad en la financiación de un permiso de formación aquellas personas trabajadoras ocupadas que no hayan disfrutado de otro en el plazo anterior de doce meses.
4. Criterios Orientativos para la Determinación del Volumen de Permisos Individuales de Formación en la empresa.
- a. A efectos de establecer el volumen de permisos a conceder por parte de la empresa, ésta podrá tener en cuenta sus necesidades productivas y organizativas, así como que el disfrute de los mismos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa, pudiéndose, por tanto, fijar los porcentajes de plantilla que determinen el nivel de simultaneidad en el disfrute del permiso de formación.
 - b. Como criterios orientativos para la determinación del volumen de permisos en la empresa en función de su plantilla podrán seguirse los siguientes: Para empresas cuya plantilla sea inferior a 10 personas trabajadoras, uno; de 11 a 50 personas trabajadoras, hasta dos, no simultáneos; de 50 a 250 personas trabajadoras, de dos hasta un máximo de diez.
5. Iniciación.
- En la empresa:
- a. La dirección de la empresa, recibida la solicitud del personal, deberá resolver la misma en el plazo de treinta días, con arreglo a lo estipulado en el artículo 13 del Acuerdo nacional sobre Formación Continua.
 - b. A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de la plantilla, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.
Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellas personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en otra acción formativa.
 - c. Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de la plantilla.
 - d. En el supuesto denegatorio de la solicitud, la resolución deberá ser motivada, informando de la misma a la persona trabajadora y a la representación legal de la plantilla.

Artículo 18.

- A. Contratos formativos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 32/2021 de 28 de diciembre.
1. –Contratos de trabajo para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en

vigor del RDL 32/2021 de 28 de diciembre (normativa anterior a la reforma)

- La plantilla en Formación primer año y 2º año: la retribución será la que figura en las tablas salariales anexas correspondiendo a una jornada de trabajo del 85% tanto el primer como el segundo año.
- El contrato se regulará por lo establecido en el artículo 15. A) del Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos 2012-2018 y por la normativa anterior a la entrada en vigor del RDL. 32/2021 de 28 de diciembre.

2. Contratos en prácticas celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 32/2021 de 28 de diciembre (normativa anterior a la reforma).

- Las personas trabajadoras con estos contratos en prácticas: la retribución será la que se establece en el artículo 15. B) del Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos 2012-2018
- El contrato se regulará por lo establecido en el artículo 15. B) del Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos 2012-2018 y por la normativa anterior a la entrada en vigor del RDL. 32/2021.

B. Contratos formativos posteriores a la entrada en vigor del RDL 32/2021.

1. Contrato formativo para la formación en alternancia.

Las personas trabajadoras contratadas mediante la modalidad de contrato formativo para la formación en alternancia percibirán la retribución que figura en las tablas salariales anexas, correspondiendo las mismas a una jornada de trabajo del 65% el primer año y del 85% el segundo año.

Sus contratos se regularán por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre o la norma que le sustituya, así como cualesquiera otras que le sea de aplicación.

2. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Los trabajadores y trabajadoras contratados mediante la modalidad de contrato formativo para la obtención de práctica profesional percibirán durante los primeros seis meses, una retribución que no puede ser inferior al 60% del salario que perciba cualquier trabajador de su categoría, ni del 70% a partir del sexto mes.

En ningún caso será inferior al salario de un oficial de 3.ª Esta limitación se refiere al salario sobre el que aplicar los citados porcentajes y no a su resultado.

En lo no previsto expresamente, los citados contratos se regularán por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre o la norma que le sustituya, así como cualesquiera otras normas que le sean de aplicación.

El salario de las personas trabajadoras contratados bajo cualquiera de las modalidades de contrato formativo antes reseñadas no podrá ser inferior, por tiempo de trabajo efectivo, al Salario Mínimo Interprofesional aplicable.

CAPÍTULO V Movilidad

Artículo 19 Desplazamientos y traslados.

A. Desplazamientos:

Por razones técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión de la empresa ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a quince días, la empleadora se verá obligada a preavisarlo con cuatro días mínimos de antelación, salvo supuestos excepcionales.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar, como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de vacación, cuando la persona trabajadora haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él, de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantías económicas. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

B. Traslado del centro de trabajo:

B.1 Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio de la persona trabajadora, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia, vendrá obligada a comunicarlo a la representación legal de la plantilla con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso de los extremos siguientes:

–Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.

–Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si, por motivos de traslado, resultase un gasto adicional para la persona trabajadora, ésta deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

B.2.Traslado forzoso y definitivo de la persona trabajadora.

En el supuesto de traslado definitivo y forzoso previsto en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si no existiesen en la empresa condiciones pactadas al respecto, la persona trabajadora que se traslade tendrá derecho a:

–Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.

–Abono de la mudanza de sus enseres.

–Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Así mismo se compensará por la empresa la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda.

Artículo 20 Salidas, viajes y dietas.

El personal que, por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique la empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en este convenio colectivo, siempre que sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía.

En caso de viajes o desplazamientos con pernocta los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando la persona interesada pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por el personal.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancias que exceda de 3 Km. de la localidad donde está enclavada la empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia de la persona trabajadora, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

En caso de retirada de carnet de conducir por un plazo de hasta cuatro meses, durante

un desplazamiento ordenado por la empresa, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

1. La empresa mantendrá a la persona trabajadora en su puesto de trabajo de en la empresa.
2. Se gestionará la posibilidad de que la retirada del carnet se efectúe en los meses de menor actividad.
3. Las empresas suscribirán con efectos desde la publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente convenio colectivo, una póliza de seguros que cubra las responsabilidades que de común acuerdo con las personas trabajadoras afectadas se pacten.

Artículo 21 Trabajos de inferior o superior categoría.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses, durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos establecidos en este convenio o pactados en cada empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de la plantilla, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO VI Salud laboral

Artículo 22.

- a) Las partes firmantes de este convenio entienden que la salud y seguridad de la plantilla no deben verse afectados negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán las personas trabajadoras través de los órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las organizaciones de ámbito superior en que estén integradas los firmantes de este convenio.

- b) Comisión de salud laboral y prevención del acoso laboral:

La Comisión estará formada, a partes iguales, por las centrales sindicales negociadoras del presente convenio colectivo, y ANTRV.

La citada Comisión se mantendrá vigente y activa durante la vigencia de referido convenio colectivo.

Tendrá como cometido el aplicar en el ámbito de este convenio colectivo la normativa legal de prevención de riesgos.

Más específicamente esta comisión tendrá como objetivos prioritarios los de información, formación y asesoramiento en materias de prevención de riesgos laborales en aquellas empresas que lo soliciten y, muy especialmente en aquellas que por su dimensión no vengán obligadas por la Ley a constituir comité de seguridad y salud o a designar personal delegado de prevención.

Se incluye dentro de su ámbito aquellas cuestiones medioambientales que influyan en las condiciones de desempeño, por parte de las personas trabajadoras, de sus funciones y tareas.

Esta Comisión también tendrá como finalidad elaborar un protocolo de actuación contra el acoso laboral en el sector y encargarse de que las empresas implanten políticas inequívocas contra el mismo,

Para el desarrollo de estas funciones la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Prevención Del Acoso Laboral podrá delegar su actuación en personal técnico o personas expertas designadas por las entidades competentes de la misma.

Con el fin de obtener el apoyo financiero necesaria para el desarrollo de estas actividades la Comisión de Salud recabará de los poderes públicos, tanto en el ámbito Foral como en el Estatal, el otorgamiento de los recursos económicos correspondientes.

Artículo 23 Criterios de valoración y límites de exposición.

En los criterios y límites de exposición de los distintos contenidos derivados del proceso de manipulación o de sus instalaciones se tendrán en cuenta los límites especificados en las disposiciones legales o técnicas de obligada observancia.

Artículo 24 Información y formación.

La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a las personas trabajadoras que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona trabajadora o para el resto de la plantilla o terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Todo el personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento, en aquella, del tiempo invertido en las mismas.

El Comité de Seguridad e Higiene o la representación legal de la plantilla, conocerán las investigaciones realizadas por el personal técnico de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

La participación y conocimiento de los temas referidos no tendrá otra finalidad que la protección de la salud de las personas trabajadoras; de la información obtenida se deberá guardar el debido secreto.

Artículo 25 Ropa de trabajo.

Se proveerá a la plantilla de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, gafas, graduadas, en su caso, cuando fueran requeridas por la persona trabajadora y guantes, cuando éstos sean exigibles legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que, por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre la representación legal de la plantilla y la dirección de la empresa. En caso de no acuerdo se estará a lo que disponga la legislación aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no supondrán, por sí mismas, menoscabo de las condiciones normales de trabajo.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Artículo 26 Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de la plantilla, así como la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa y con respeto a los convenios de la OIT.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.
2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja, o, en su defecto justificante médico de asistencia a consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurre parte de baja o justificantes médicos de asistencia a consulta, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo. Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellas personas enfermas que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad de la persona trabajadora, informándose a la representación legal de la plantilla de los resultados obtenidos.

3. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.
4. Igualmente, en este capítulo acuerdan:
 - a. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe segundo.
 - b. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.
 - c. La representación legal de la plantilla deberá ser consultada en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental de la persona trabajadora.
 - d. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del personal en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:
 - Matrimonio e inscripción como Pareja Estable en el Registro único de parejas estables de la Comunidad Foral de Navarra.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
 - Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
 - Por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses.
 - Las ausencias derivadas de hospitalización.
 - Las ausencias debidas a accidente laboral.

- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o la decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación legal de la plantilla.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

No obstante, en cada empresa continuarán en vigor, y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

5. A tenor de lo establecido en la legislación vigente, las empresas con más de cinco personas trabajadoras se comprometen a nombrar un Vigilante de Seguridad e Higiene.
6. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales sobre la vigilancia de la salud, y sus Disposiciones de Desarrollo y, en su caso, a las Normas que se promulguen en el futuro.

CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo

Artículo 27 Jornada laboral.

Durante el año 2023 y 2024 la jornada será de 1.720 horas efectivas y realmente prestadas.

Aquellas empresas que por cualquier circunstancia o concepto tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior en cómputo anual a las jornadas pactadas en este convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

El tiempo del trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a su personal una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio, la jornada laboral será de 1.520 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

Por causas de fuerza mayor y por acuerdo individual entre la persona trabajadora y su

empresa, se podrá establecer el descanso semanal legal en distintos días a sábado y domingo.

Por circunstancias del servicio, acumulación de trabajo o reducción del mismo, las empresas de acuerdo con la representación legal del personal o en su defecto con su plantilla podrán distribuir de forma irregular su jornada laboral, reduciendo o aumentando la misma, dicha flexibilización deberá ser realizada cuando lo solicite la dirección de la empresa, debiendo preavisar con una antelación mínima de 5 días naturales por escrito y conteniendo las razones que la motivan. Se respetarán las condiciones pactadas sobre flexibilización de jornada, existentes a la entrada en vigor del presente convenio.

En caso de acuerdo, éste deberá ser redactado y firmado por la empresa y la representación legal de la plantilla o en su defecto, por las personas trabajadoras afectadas en documento al efecto.

El aumento de jornada que le pueda suponer nunca podrá sobrepasar la jornada diaria de nueve horas.

El descanso compensatorio se realizará en días completos, por acuerdo entre las partes.

En aquellas empresas sin representación sindical, cualquier persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Mixta del convenio sobre la aplicación o no de la flexibilidad de jornada, dicha Comisión, en el menor plazo posible y recabadas las informaciones que estimen necesarias en orden a conocer la formación del acuerdo en el seno de la empresa, adoptará la decisión sobre la aplicación o no de dicha flexibilidad.

Hasta que la Comisión Mixta del convenio se pronuncie sobre la petición de la persona trabajadora, la aplicación de la flexibilidad de jornada quedará suspendida.

Alternativamente a la anterior fórmula, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 35 horas por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa, para atender emergencias o períodos punta de servicio.

Las empresas que opten por hacer uso de esta facultad deberán reducir la jornada laboral en 4 horas durante el año en el que utilicen la mencionada facultad.

Las empresas, a principio de cada año podrán renunciar expresamente, a esta facultad.

– Plus de disponibilidad.

Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán acordar con su personal su disposición a prolongar la jornada ordinaria para la finalización de los trabajos que se estén realizando.

Para la entrada en vigor del Plus y la disponibilidad que conlleva, será necesaria la concurrencia de las siguientes condiciones:

– Aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, de forma escrita, durante el mes de enero de cada año, finalizando la vigencia de tal aceptación el 31 de

diciembre del mismo año. En el año 2023 la aceptación se deberá producir dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Navarra de este convenio.

- La disponibilidad por parte del personal será de 10 horas anuales.
- La prolongación de la jornada diaria de cada trabajador, en todo caso, no podrá ser superior a 15 minutos.
- Dicha disponibilidad sólo podrá aplicarse para la terminación de trabajos que se estén llevando a cabo dentro de la jornada ordinaria y con el límite de tiempo diario y anual anteriormente indicados.

La disponibilidad de 10 horas sobre la jornada anual ordinaria a que cada persona trabajadora puede voluntariamente acogerse se compensará por medio de un Plus de Disponibilidad, cuyo importe será igual al valor de 20 horas ordinarias, abonándose de una sola vez durante el mes de febrero del año para el que se ha ejercido la opción. En el año 2023 este abono se realizará dentro del mes siguiente al de la aceptación voluntaria.

Artículo 28 Vacaciones.

- a) El personal afectado por este convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales. El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre la empresa y la persona trabajadora, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos. El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al respecto. En los casos en que no se alcance tal acuerdo, no será posible efectuar la división de las vacaciones.
- b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. El personal con derecho a vacaciones que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajado.
- c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio. No obstante, lo establecido en el párrafo anterior y para los supuestos de vacaciones colectivas se seguirá el siguiente método operativo:
 - La empresa y la representación legal de la plantilla deberán de tratar de llegar a Acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año.
 - Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.

- Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que en el año anterior.
- d) Las vacaciones se abonarán computándose los mismos conceptos salariales que hubieran sido tenidos en cuenta para pagar las del año anterior, con el valor económico que tengan en el año de que se trate y los días que, dentro del período de vacaciones, tengan la condición de laborables se incrementarán con el promedio de la Prima, Incentivo o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, que la persona trabajadora hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente, los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.
- e) Si llegado el periodo vacacional la persona trabajadora se encontrase en situación de IT éste tendrá derecho a disfrutar del periodo que le haya coincidido con dicha situación, en el momento del alta, salvo acuerdo entre las partes, aunque haya terminado el año natural al que correspondan y con la limitación de transcurso a partir del final del año en que se han originado que establezca el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por aplicación del nuevo artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto esté no se modifique, si las vacaciones coincidieran con el período de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 29 Calendario laboral.

El Calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el Boletín Oficial de Navarra de Navarra, las festividades de cada año.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 25 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada artículo 24 o la inferior existente en las empresas.

Artículo 30 Licencias sin sueldo.

En caso extraordinario (por ejemplo, enfermedad de un hijo/a menor), debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a afectos de antigüedad.

En ningún caso estas licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la empresa concedente de las mismas.

Artículo 31 Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

Este mismo permiso también se disfrutará con motivo de la inscripción como Pareja Estable en el Registro único de parejas estables de la Comunidad Foral de Navarra, en los términos previstos en el artículo 106 de la Ley 1/1973 de 1 de marzo por la que se aprueba la Compilación del Derecho Civil Foral de Navarra.

2. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.
3. Por enfermedad grave, hospitalización, parto o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la empresa y la persona trabajadora.

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

4. Por defunción de parientes consanguíneos directos de primer grado y colaterales de segundo grado (padres, madres, hijos/as y hermanos/as) 3 días naturales.
5. Por defunción de parientes consanguíneos directos de segundo grado (abuelos/as y nietos/ as) y afines directos de primer grado y colaterales de segundo grado, (hermanos/as políticos/as y padres y madres políticos/as) 2 días naturales.
6. Por matrimonio parientes consanguíneos directos de primer grado y colaterales hasta tercer grado y afines colaterales de segundo grado (hermanos/as, padres, madres, hijos/as, tíos/as y primos/as carnales, sobrinos/as carnales y hermanos/as políticos/as) 1 día natural.
7. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
8. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural. Sólo se podrá disponer, por año natural, de una licencia por este motivo.
9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Además, las personas trabajadoras tendrán derecho, hasta el límite total de 16 horas al año, en los casos de:

- Asistencia a consulta médica de facultativo colegiado cuando coincida el horario de dicha consulta con el de trabajo, debiendo presentarse el oportuno justificante de asistencia a la consulta médica de que se trate.
- Acompañamiento a familiares de primer grado a tratamiento oncológico cuando coincida el horario de dicho tratamiento con el de trabajo, debiendo presentarse el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- Acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica de facultativo colegiado, cuando coincida el horario de dicha consulta con el de trabajo, debiendo presentarse el oportuno justificante de asistencia a la consulta médica de que se trate.

10. Por el tiempo indispensable para asistir a juicio, para testificar siempre que acredite ser citado de oficio y no a instancia de parte.

11. Todas las personas trabajadoras, desde el 1 de enero de 2023, dispondrán de 12 horas de libre disposición anuales.

Esta licencia salvo acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse siempre y cuando la persona que vaya a hacer uso de la misma preavise a la empresa con una antelación mínima de 5 días hábiles a su disfrute y no coincidan más de un 10 % de la plantilla y de un 50% por puesto de trabajo en ese mismo día.

Las licencias podrán fraccionarse en periodos de 2 horas como mínimo y un máximo de 6 horas, salvo acuerdo entre las partes.

12. Las personas trabajadoras, por su voluntad, pueden sustituir el derecho que le resulta atribuible en virtud del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto no se modifique este precepto, por una reducción de su jornada o acumularlo en jornadas completas, sin que en este último caso sea necesario alcanzar un acuerdo con la empresa al citado objeto. La acumulación no podrá ser superior a la que le hubiera correspondido disfrutar de forma diaria.

13. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, en un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 9, ambos inclusive, se concederán por días a partir del día hábil siguiente al hecho causante, salvo en el caso de que la persona trabajadora se haya ausentado del trabajo el mismo día del hecho causante, computándose en dicho caso ese mismo día como inicio de disfrute de la licencia, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 8, 9 y 10, serán aumentadas en 1 día natural. si la situación que origine la licencia se produce en lugares

que por, su distancia o dificultades de comunicación, lo justifiquen, garantizándose en las licencias previstas en los epígrafes del 2 al 6, ambos inclusive, en el caso de ser necesario dicho desplazamiento una licencia total como mínimo de 4 días naturales.

Todas las licencias retribuidas establecidas en el artículo 28, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con la persona trabajadora, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante, y acrediten con la debida antelación la concurrencia a tales requisitos por medio de una certificación del Ayuntamiento de su residencia. Se exceptúa de lo anterior, la establecida en el apartado 1 del artículo 28 (licencia por matrimonio) para cuyo disfrute se deberán cumplir los requisitos en él establecidos.

Artículo 32 Excedencias.

- a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos efectos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

- b) Excedencia voluntaria: la persona trabajadora con un año de servicio podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- c) Excedencia por cuidado de descendientes consanguíneos de primer grado o familiares en cumplimiento de la redacción dada al artículo 46 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en tanto la misma permanezca vigente, y según transcripción mejorada de la misma.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente consanguíneo de primer grado tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

El personal que se acoja a esta excedencia tendrá derecho a reserva de su puesto de

trabajo hasta que el menor cumpla tres años.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de las plantillas. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en la citada ley será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO VIII Retribuciones

Artículo 33 Incremento salarial.

Se conviene para:

1. El año 2022 un incremento salarial anual del 6,5% (IPC de 2021) sobre los conceptos salariales recogidos en la Tabla Salarial correspondiente a la anualidad de 2018 (salario base, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus SMG).
2. El año 2023 un incremento salarial anual del 4,25% sobre los conceptos salariales recogidos en la Tabla Salarial correspondiente a la anualidad de 2022 (salario base, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus SMG).
3. El año 2024 un incremento salarial anual del 3% sobre los conceptos salariales recogidos en la Tabla Salarial correspondiente a la anualidad de 2023 (salario base, plus convenio, plus carencia de incentivos y plus SMG).
4. No obstante, todo lo anterior, y sin efecto retroactivo, las partes acuerdan que, a 31 de diciembre de 2024, se procederá a la actualización de las tablas salariales vigentes en ese momento de la siguiente manera: Se realizará una suma de los IPC anuales de

los años comprendidos entre 2018 y 2023, ambos inclusive, teniéndose en cuenta los IPC negativos a estos efectos. La diferencia entre dicha cifra y los 13.75% pactados para 2022, 2023 y 2024, se aplicará a la tabla vigente a 31 de diciembre de 2024. En ningún caso esta diferencia podrá superar un 7,5%.

A las personas trabajadoras que perciban cantidades superiores o conceptos distintos a los establecidos en el convenio se les aplicará los mencionados incrementos previstos para los años 2022, 2023 y 2024, así como la actualización a 31 de diciembre de 2024 únicamente sobre los conceptos e importes recogidos en tablas.

No procede la compensación y absorción respecto de aquellos conceptos retributivos no incluidos en las Tablas Salariales, salvo que los mismos, por su naturaleza o finalidad, se vengan abonando a este concreto fin, como, anticipos de los citados incrementos, actualizaciones pactadas o pagos efectuados “a cuenta convenio”.

Artículo 34 Conceptos salariales.

Los conceptos salariales mínimos del presente convenio serán los siguientes:

- Salario base y plus convenio: Serán los que se establezca como tales en las estructuras salariales de cada empresa. Su cuantía experimentará cada año el incremento salarial que resulte en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 del presente convenio.

El Plus convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para las personas trabajadoras que no lo hagan a prima. Para aquellas que trabajen a prima o incentivo, este Plus se percibirá los domingos y días festivos.

A los efectos de lo estipulado en el presente artículo, el Plus convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trata, a fin de calcular la fracción diaria.

- Plus carencia de incentivos: Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, abonarán este concepto a todas las personas trabajadoras no aprendices cuya cuantía mínima será la establecida en las tablas salariales del presente convenio.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de retribución por incentivos podrán absorber de las primas las cantidades necesarias para pasarlas a los conceptos salariales mínimos garantizados en las tablas del presente convenio.

- Plus puesto de trabajo de oficial técnico en diagnosis: Aquellas personas que realicen trabajos de técnico de diagnosis, además de la retribución correspondiente a su categoría profesional percibirán en el año 2022 un Plus de Puesto de Trabajo, mientras desarrollen el mismo de 637,00 euros anuales distribuidas en 14 mensualidades de 45,50 euros cada una de ellas.

En el año 2023 serán 47,44 euros mensuales y 664,16 euros anuales y en el año 2024 46,87 euros mensuales y 656,18 euros anuales. A 31 de diciembre de 2024 este concepto se actualizará en el mismo porcentaje que lo hagan los conceptos salariales establecidos en las tablas conforme a lo pactado en el artículo 30 del presente

convenio.

La definición de Oficial Técnico de Diagnóstico de Vehículos, es la siguiente: Diagnosticar y analizar las averías y el estado del vehículo, apoyándose en los conocimientos electromecánicos y en los equipos de comprobación, definiendo dichas averías o deficiencias con precisión y, partiendo de su estudio, indicar el conjunto de actividades que habrán de seguirse y qué piezas habrá que sustituir para llevar a cabo la reparación o, en su caso, la prevención, confeccionando, en caso necesario, un presupuesto económico de las mismas, consultando la guía de tasaciones y el tarifado de precios y procurando, en todo momento, el correcto funcionamiento del servicio de diagnóstico y la mayor satisfacción del cliente o usuario.

Artículo 35 Gratificaciones extraordinarias.

- a) Con carácter general se establece dos gratificaciones extraordinarias de Julio y de Navidad.

La primera, será abonada durante la primera jornada del mes de Julio y la de Navidad, el 22 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales correspondientes al año natural en que se devenguen.

- b) Las personas trabajadoras percibirán, cualquiera que sea su categoría profesional o retribución, una paga extraordinaria excepcional en la mensualidad de marzo de 2024, por el importe que se detalla a continuación:

En el caso de que el IPC del año 2023:

- sea del 1% o un porcentaje inferior, percibirá por cuantía de 300 euros.
- resulte superior al 1% y no exceda el 2%, la paga extraordinaria excepcional se percibirá por cuantía de 400 euros.
- sea superior al 2%, dicha paga extraordinaria excepcional se percibirá por cuantía de 700 euros.

Por medio de acuerdo con la parte trabajadora, la referida paga extraordinaria excepcional se podrá sustituir por una reducción de jornada.

Esta paga extraordinaria excepcional, o su compensación horaria, no tendrá, en ningún caso, carácter consolidable, ni generará derecho adquirido o condición más beneficiosa para el trabajador, decayendo el derecho en dicho ejercicio (2024).

En todo caso, será condición necesaria o exigible para el percibido de la referida paga extraordinaria excepcional, o su compensación horaria, que la persona trabajadora se encuentre de alta en la empresa en la fecha de su abono.

Además de lo anterior, la referida paga extraordinaria excepcional, o su compensación horaria, será percibida en su totalidad siempre que la persona trabajadora hubiera

permanecido de alta en la empresa desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023 con contrato a jornada completa. En concordancia con lo anterior, el personal que no hubieran estado de alta durante la totalidad del referido lapso temporal, y/o hubieran estado contratado todo o parte del mismo mediante contrato a tiempo parcial o tuvieran reducción de jornada, percibirán el importe o compensación horaria proporcional en atención al tiempo de prestación de servicios que, en cada caso, corresponda.

Artículo 36 Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio colectivo. La cuantía de las horas extraordinarias será del 1,75 de la hora ordinaria, pudiéndose, compensar por tiempo de descanso, en los términos y condiciones que se acuerden por las partes que como mínimo será de 1,75 por hora trabajada.

Artículo 37 Antigüedad.

La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio, y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose, salvo acuerdo entre las partes, en una o dos veces cada año dentro de los tres meses siguientes al día del vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta los años de servicio prestados en la empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se computarán a efectos de antigüedad los períodos de servicio de aprendices.

Las excedencias voluntarias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia parecida, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de su antigüedad.

Para determinar los valores económicos de cada trienio se aplicarán los incrementos salariales que resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 para los conceptos salariales recogidos en tablas incluida la actualización a 31 de diciembre de 2024.

Se establecen para los trienios los siguientes valores mínimos:

Año 2022:

- Primer Trienio: 175,47 euros
- Segundo Trienio: 351,30 euros
- Tercer Trienio: 614,33 euros
- Cuarto Trienio: 788,97 euros
- Quinto Trienio: 877,18 euros
- Sexto Trienio: 1.140,15 euros
- Séptimo Trienio: 1.227,34 euros
- Octavo Trienio: 1.315,03 euros

Incrementándose en 89,72 euros más los sucesivos trienios.

Año 2023:

- Primer Trienio: 182,93 euros
- Segundo Trienio: 366,23 euros
- Tercer Trienio: 640,44 euros
- Cuarto Trienio: 822,50 euros
- Quinto Trienio: 914,46 euros
- Sexto Trienio: 1.188,61 euros
- Séptimo Trienio: 1.279,50 euros
- Octavo Trienio: 1.370,92 euros

Incrementándose en 93,54 euros más los sucesivos trienios.

Año 2024:

- Primer Trienio: 188,42 euros
- Segundo Trienio: 377,22 euros
- Tercer Trienio: 659,65 euros
- Cuarto Trienio: 847,17 euros
- Quinto Trienio: 941,89 euros
- Sexto Trienio: 1.224,27 euros
- Séptimo Trienio: 1.317,89 euros
- Octavo Trienio: 1.412,05 euros

Incrementándose en 96,34 euros más los sucesivos trienios.

Artículo 38 Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

En el caso de que determinados puestos de trabajo sean calificados por la autoridad competente como penoso, tóxico o peligroso, las personas trabajadoras afectadas, percibirán un Plus del 20% sobre el salario base establecido para su categoría profesional en las tablas anexas al presente convenio en caso de concurrir una de las causas, si concudiesen dos el 25% y si concudiesen tres el 50%.

Estos pluses se abonarán por día trabajado y se reducirán a la mitad si el trabajo calificado como penoso, tóxico o peligros se realiza durante un período superior a 60 minutos e inferior a la media jornada.

Artículo 39 Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10.00 de la noche y las 6.00 de la mañana.

La jornada de trabajo del personal nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará personal nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo, así como a aquél, que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a 1/3 de su jornada anual.

Dicho plus de nocturnidad tendrá una cuantía equivalente al 25% del Salario real de la persona trabajadora.

Los incrementos de salarios que pudieran suponer la aplicación de la anterior fórmula sobre los salarios que viniesen percibiendo el personal en función de su trabajo nocturno, podrán ser absorbidos y compensados con las cantidades que viniesen percibiendo por estos conceptos.

Artículo 40 Viajes, dietas y kilometraje.

En aquellos desplazamientos que deban de efectuar las personas trabajadoras por cuenta de la empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, por dieta completa la cantidad de 47,05 euros en 2022, de 49,05 euros en 2023 y de 50,52 euros en 2024, a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 54,87 euros en 2022, de 57,21 euros en 2023 y de 58,92 euros en 2024. La media dieta se pagará a 26,46 euros en 2022, a 27,59 euros en 2023 y a 28,42 euros en 2024.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por las personas trabajadoras.

En el caso que por necesidades del servicio la persona trabajadora deba utilizar para los desplazamientos su vehículo propio, la empresa abonará en 2022 0,42 euros/km, 0,44 euros/km en 2023 y 0,45 euros/km en 2024.

Las cantidades señaladas en este artículo serán incrementadas según lo establecido en el artículo 30 del presente convenio para los conceptos salariales recogidos en tablas incluida la actualización a 31 de diciembre de 2024.

Artículo 41 Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral.

En las empresas que se vinieran abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia.

En los supuestos de enfermedad justificada con aviso a la empresa, sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se les reconozcan, la persona trabajadora percibirá el 65% de su salario real durante los tres primeros días, el 80 % en los supuestos

en que la citada contingencia tenga una duración superior a 3 días y hasta el 20 día y el 90% cuando sea superior a 20 días, salvo por finalización contractual, en cuyo caso quedará limitado hasta dicha fecha.

En caso de riesgo durante el embarazo, así diagnosticado por los servicios de la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 100% de su salario habitual.

En todos los casos, las pagas extraordinarias se percibirán íntegramente, el 100% y salvo finalización contractual, en cuyo caso quedará limitado hasta dicha fecha.

Los complementos salariales acordados en el presente artículo quedan condicionados al mantenimiento de los actuales porcentajes que abona la Seguridad Social.

Artículo 42 Accidentes de trabajo.

En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el personal accidentado, salvo por su finalización contractual, en cuyo caso quedará limitado hasta dicha fecha.

En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, las empresas, con la representación legal de las personas trabajadoras, establecerán el adecuado sistema de vigilancia y control.

Artículo 43 Seguro colectivo de accidentes individuales.

Las empresas afectadas por el presente convenio, contratarán a su cargo, una póliza colectiva de accidentes individuales, que cubra un capital asegurado de 22.030,36 Euros., en caso de muerte por accidente de trabajo y de 40.060,73 Euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa. En caso de Invalidez Total por la misma causa 12.000 euros.

Las empresas que ya tuvieran concertadas pólizas de seguro colectivo que, en su conjunto, resultaran más valiosas que las previstas en el párrafo anterior, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

CAPÍTULO IX Contrataciones

Artículo 44 Contrato de duración determinada.

El contrato de duración determinada regulado en el número 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de diez meses.

Las empresas, no podrán contratar a personas trabajadoras al amparo del citado artículo 15.2) del ET, en un número superior al 10 % de su plantilla.

En todo caso se estará, en todo momento, a lo dispuesto a la legalidad vigente.

Artículo 45 Nuevas contrataciones.

A partir de la firma de este convenio, podrán realizarse contrataciones en la categoría de Auxiliar.

El salario de esta categoría será el que aparece en tablas.

El tiempo que permanecerá en esta categoría, no superará un año

La modalidad de contratación que ineludiblemente habrá de utilizarse será la de indefinido o fijo en plantilla.

Artículo 46 Contrataciones de personas con discapacidad.

Las empresas con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras están obligadas a contratar, al menos un 2% de la misma, a personas con discapacidad que acrediten mediante un certificado oficial una discapacidad superior a un 33%, en cumplimiento de la normativa vigente.

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 47.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 48 Graduación de faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 49 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o al resto de la plantilla o fuera causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- h) Discutir con otros integrantes de la plantilla dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 50 Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otro integrante de la plantilla o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, u otro integrante de la plantilla, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 51 Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivas a cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

En los supuestos en los que existan indicios claros de que la persona trabajadora se encuentre en las situaciones más arriba descritas, esta vendrá obligada a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de empresa, o en su caso, por el personal facultativo que la empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del personal y se contará con la asistencia de al menos un integrante de la representación legal de la plantilla o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro componente del personal de la empresa, siempre que ello fuera posible.

- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar datos a personas extrañas de reserva obligada.
- g) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al personal con mando o a sus familiares, así como a las personas que debe dirigir, a los integrantes de la plantilla y al público en general.
- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) Originar riñas y pendencias con otros integrantes de la plantilla.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- n) Acoso sexual en el trabajo, entendido como la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Este tipo de conductas pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Artículo 52 Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona

trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal de la plantilla de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de la imposición.

Artículo 53 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
 - Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.
 - Despido.

Artículo 54 Prescripción.

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55 Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por su personal directivo o aquel que desempeñe jefaturas, o puestos de mando intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que una persona superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para una persona subordinada. Si acreditada la realidad de la infracción, la dirección de la empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento la representación legal de la plantilla quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

CAPÍTULO XI Derechos sindicales

Artículo 56 Derechos sindicales.

Las partes firmantes del presente convenio que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

- a) La representación sindical que participen en la comisión negociadora del convenio colectivo Provincial de Talleres de Reparación manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa del sector, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como partes negociadoras de tales convenios, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
- b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan las personas que actúen como delegadas de personal o sean integrantes del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido siempre y cuando la cesión se realice por escrito y previa comunicación a la empresa.
- c) En la extinción de contratos, la empresa vendrá obligada a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, a la persona trabajadora y a su Sindicato, si estuviera afiliada, siempre que así lo solicitase.
- d) Las empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del personal afiliado, y previa conformidad, siempre, de éste.
- e) Las partes firmantes de este convenio acuerdan que, en las empresas con menos de seis personas trabajadoras podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de la plantilla afectada.

CAPÍTULO XII Otras disposiciones

Artículo 57 Tribunal laboral.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al

referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, en el alcance de que el pacto obliga a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial, a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 58 Comisiones de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio constituirán las siguientes comisiones paritarias:

- a) Comisión sobre formación: Con el fin y las competencias y atribuciones detalladas en el artículo 13 del convenio, cuya duración será la de la vigencia del mismo.
- b) Comisión de salud laboral y prevención del acoso laboral: Con el fin y las funciones del artículo 19, cuya duración será la de la vigencia del presente convenio.
- c) Comisión de igualdad y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Con el fin y las competencias y atribuciones detalladas en el artículo 57 del convenio, cuya duración será la de la vigencia del mismo.
- d) Comisión mixta interpretadora del convenio: Con el fin y competencias descritas en la Disposición adicional y transitoria únicas del presente texto normativo y cuya duración será hasta la entrada en vigor del convenio que sustituya al actual.

Artículo 59 Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo.

Se acuerda que las empresas, a petición de la persona trabajadora aplicarán el contenido del artículo 12.6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de julio y su normativa de desarrollo, de todo personal que pueda acogerse a la misma.

En estos supuestos, la persona trabajadora relevista adquirirá la condición de fijo de plantilla al término del contrato de relevo.

Artículo 60 Principio de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido, como para el personal con contrato de duración determinada.

Así mismo, en virtud del principio de igualdad retributiva, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o duración de contrato.

Se constituirá una comisión de igualdad y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo: con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, así como con el objeto de prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, la comisión de delitos u otras conductas contra la libertad sexual, la integridad moral en el trabajo y en contra del colectivo LGTBIQ+.

La Comisión estará formada, a partes iguales, entre las Centrales Sindicales negociadoras del Convenio Colectivo objeto de negociación, y la Asociación A.N.T.R.V.

La citada Comisión se mantendrá vigente y activa durante la vigencia del Convenio Colectivo que actualmente es objeto de negociación.

DISPOSICION ADICIONAL ÚNICA

Inaplicación del régimen salarial

El régimen salarial establecido en el presente convenio no será de aplicación a las empresas cuya estabilidad económica pueda verse dañada por el presente convenio.

Las Empresas deberán comunicar por escrito, con carácter previo a su adopción, a la representación legal de la plantilla o, en su defecto al personal, así como simultáneamente a la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, las razones justificativas de su decisión, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas.

Las empresas deberán comunicar por escrito a la representación legal de la plantilla o, en su defecto, al personal las razones justificativas de su decisión, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial de Navarra del presente convenio o de sus revisiones salariales.

De no existir acuerdo entre las partes deberán someter la cuestión, por escrito, a la decisión de la Comisión Mixta de interpretación del convenio a la cual, deberán aportarse como mínimo los siguientes documentos:

- Balance de los tres últimos años.
- Cuentas de pérdidas y ganancias de los últimos tres años.
- Memoria justificativa de las razones que motivan la inaplicación salarial.

Llegado este supuesto la Comisión Mixta solicitará la remisión de toda la documentación que obre en poder de las partes, y, previa audiencia de éstas, si lo considerara oportuno, resolverá lo que proceda.

La Resolución de la Comisión Mixta interpretadora podrá adoptar alguna de las líneas siguientes:

- a) Denegar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial.

- b) Autorizar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial.
- c) Igualmente cabe la posibilidad de que, por producirse un empate a votos en la Comisión Mixta, dado su carácter paritario, no se adopte resolución alguna.

Si se dieran los supuestos contemplados en los apartados a) y c) antecedentes cualquiera de las partes, empresa y la representación legal de la plantilla, podrán solicitar la intervención de la Jurisdicción Laboral, salvo que, de común acuerdo, sometan la cuestión a la decisión definitiva de un arbitraje designado por ellas.

Las empresas de menos de 30 personas trabajadoras podrán negociar sus acuerdos con la Central o centrales sindicales que designen la representación legal de la plantilla.

La representación legal de la plantilla, podrán recabar el asesoramiento correspondiente a sus respectivos sindicatos o, a aquel que elijan en caso de no estar adscritos a ninguno.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales, se producirán entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

En todo caso, la autorización para el descuelgue, será anual.

Transcurrido dicho plazo, se aplicarán automáticamente las condiciones establecidas en el presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Comisión interpretadora del convenio

A. –Composición.

Con independencia de las facultades reconocidas a la autoridad laboral, se constituye una Comisión Mixta interpretadora del Convenio que estará formada a partes iguales entre las Centrales Sindicales firmantes del mismo y la Asociación A.N.T.R.V., presidida por el Presidente de la Comisión Negociadora del presente Convenio, con las retribuciones y funciones que le vienen atribuidas en el texto del mismo.

A todos los efectos se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva número 30 bajo, 31001 Pamplona.

B. –Funciones.

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo a las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo.
5. Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio en su Disposición Adicional Única respecto del régimen salarial y conforme a lo que a continuación se establece respecto del resto de materias reguladas.

Las empresas que vayan a inaplicar cualquier condición del Convenio deberán, al inicio del período de consultas que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, comunicar a esta Comisión Mixta las condiciones y el alcance de la inaplicación que quiere aplicar.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas se deberá someter con carácter obligatorio la discrepancia a esta Comisión Mixta para que se pronuncie respecto de la misma, conforme al procedimiento que se fija en esta misma Disposición Transitoria.

Si esta Comisión no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras ésta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si ésta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.

C. –Procedimiento.

Esta comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días laborables a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el

presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia, para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascorra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

DISPOSICIÓN FINAL

Categorías profesionales

Las categorías profesionales y sus definiciones son las siguientes:

1. Personal técnico.

–Técnicos de Taller:

- Jefatura de Taller.
- Maestría de Taller.
- Personal encargado.

2. Personal administrativo.

- Jefatura de Administrativa.
- Oficial de 1.^a
- Oficial de 2.^a
- Oficial de 3.^a
- Personal Especialista Administrativo.
- Personal Vendedor (Tendrá la retribución del personal Oficial de 2.^a).
- Auxiliar.
- Contrato de Formación primer Año.
- Contrato de Formación 2 Año.
- Contrato de Formación 3 Año.

3. Personal subalterno.

- Personal Almacenero.
- Telefonista.
- Chofer Turismo.
- Chofer Camión.

- Ordenanza.
4. Personal obrero.
- Oficial de 1.^a
 - Oficial de 2.^a
 - Oficial de 3.^a
 - Especialista.
 - Auxiliar.
 - Contrato de Formación de primer Año.
 - Contrato de Formación de 2 Año.
 - Contrato de Formación 3 Año.

Definiciones:

1. –Personal técnico.

1.1. Jefatura de Taller.– Es el personal técnico que con mando directo sobre las personas que desempeñan maestrías y contra maestras, y a las órdenes del personal ingeniero o ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de la plantilla. Le corresponden: la organización o dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamiento del taller: la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

1.2. Maestría de Taller.– Es el personal técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del personal ayudante de la persona ingeniera o personal con jefatura de taller, si existe, teniendo mando directo sobre las personas maestras segundos y demás personal técnico inferior, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al personal obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear, debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus mandos superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional el profesorado de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente que las practiquen en las Escuelas de Aprendizaje, siempre que no sean personas tituladas, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

1.3. Personal Encargado.—Es la persona técnica que bajo las órdenes inmediatas del personal maestro o contra maestro, si existieran, dirige los trabajos de una sección, con las responsabilidades consiguientes sobre la forma de ordenarlos, indica al personal obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una, o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus mandos superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

2. –Personal administrativo.

2.1. Jefatura Administrativa.—Es el personal administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

2.2. Oficial 1.ª Es el personal administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otras personas empleadas a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago dependiendo directamente del personal cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes de la jefatura de oficina, si no hubiere; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programas de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

2.3. Oficial de 2.ª Es el personal administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a las jefaturas y oficiales de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; el personal taquimecanógrafo que tome al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación,

intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

2.4. Auxiliar.— Es el personal administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y el personal, mecanógrafo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría las personas taquimecanógrafas cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas al personal oficial de segunda; llevar a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

En la función del taquimecanógrafo, así como en la de mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad.

Donde exista el personal llamado “escribientes de taller”, tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de personal auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirá el de taller a que estén adscritos.

El personal auxiliar administrativo con más de cuatro años de servicio tendrá la remuneración de oficiales de segunda en tanto no les corresponda ascender.

El personal auxiliar administrativo tendrá la remuneración de oficiales de tercera administrativo.

3. –Personal subalterno.

3.1. Personal Almacenero.—Es la persona subalterna responsable del Almacén General o de cada uno de los almacenes generales que tenga la empresa, entendiéndose por personal de almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de personal almacenero.

Cuando esta persona realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilada, durante el período que las ejecute, a efectos económicos, a la categoría de oficial 2.ª de taller, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de personal almacenero.

El personal almacenero tendrá la retribución del oficial 3.ª de taller.

3.2. Personal Telefonista.—Es la persona subalterna que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado de una centralita telefónica.

En las pequeñas empresas o en aquellos talleres en que, por su organización de trabajo, cualquier persona subalterna no ocupe toda su jornada en el desempeño de su específica función, podrá encargársele de otras análogas para ocupar toda la jornada, siendo clasificado en la de mayor categoría a efectos de retribución.

3.3. Chofer de Turismo.—Es la persona que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los turismos de la empresa.

3.4. Chofer de Camión.—Es la persona que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóbiles de la empresa.

3.5. Ordenanza.—Es el personal subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefaturas.

Cuando esta persona efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo personal obrero que realice únicamente funciones de recadería en el interior del recinto de la empresa.

4. –Personal obrero.

4.1. Oficial de Primera.—Es la persona operaria que, ostentando la calificación de oficial de segunda dentro de la empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

4.2. Oficial de Segunda.—Es la persona operaria que, ostentando la calificación de oficial de tercera dentro de la empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

4.3. Oficial de Tercera.—El personal operario que posea titulación expedida por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de Oficial, una vez superado el período de prueba fijado en el convenio.

4.4. Especialista.—Es el personal operario mayor de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las especialmente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de

las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, ha adquirido la capacitación suficiente para realizar dicha labor o labores con una acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

TABLA SALARIAL 2022

CATEGORÍAS	2022					
	Salario base (euros)	Plus convenio (euros)	Incentivos (euros)	Plus SMG (euros)	Total mes (euros)	Total año (euros)
Oficial 1. ^a	1.190,59	297,81	108,39	274,04	1.870,83	26.191,62
Oficial 2. ^a	1.188,75	281,30	108,31	201,80	1.780,16	24.922,24
Oficial 3. ^a	1.159,88	259,34	106,73	207,54	1.733,49	24.268,86
Especialista	1.145,70	259,34	106,31	194,42	1.705,77	23.880,78
Auxiliar	-	-	-	-	1.452,73	20.338,22
Jefe administrativo	1.190,59	297,81	108,39	274,04	1.870,83	26.191,62
Oficial 1. ^a administrativo	1.188,75	281,30	108,31	201,80	1.780,16	24.922,24
Oficial 2. ^a administrativo	1.159,88	259,34	106,73	207,54	1.733,49	24.268,86
Oficial 3. ^a administrativo (Aux. ad.)	1.145,70	259,34	106,31	194,42	1.705,77	23.880,78
Vendedor	1.159,88	259,34	106,73	207,54	1.733,49	24.268,86
Contrato formativo de 1.er año	919,32	-	-	-	919,32	12.870,48
Contrato formativo de 2 año	1.069,37	-	-	-	1.069,37	14.971,18
Contrato alternancia de 1.er año	703,00	-	-	-	703,00	9.842,00
Contrato alternancia de 2 año	1.069,37	-	-	-	1.069,37	14.971,18

TABLA SALARIAL 2023

CATEGORÍAS	2023					
	Salario base (euros)	Plus convenio (euros)	Incentivos (euros)	Plus SMG (euros)	Total mes (euros)	Total año (euros)
Oficial 1. ^a	1.241,19	310,47	113,00	285,68	1.950,34	27.304,76
Oficial 2. ^a	1.239,28	293,25	112,91	210,38	1.855,82	25.981,48
Oficial 3. ^a	1.209,17	270,37	111,26	216,36	1.807,16	25.300,24
Especialista	1.194,39	270,37	110,83	202,68	1.778,27	24.895,78
Auxiliar	-	-	-	-	1.514,47	21.202,58
Jefe administrativo	1.241,19	310,47	113,00	285,68	1.950,34	27.304,76
Oficial 1. ^a administrativo	1.239,28	293,25	112,91	210,38	1.855,82	25.981,48
Oficial 2. ^a administrativo	1.209,17	270,37	111,26	216,36	1.807,16	25.300,24
Oficial 3. ^a administrativo (Aux. ad.)	1.194,39	270,37	110,83	202,68	1.778,27	24.895,78
Vendedor	1.209,17	270,37	111,26	216,36	1.807,16	25.300,24
Contrato formativo de 1.er año	958,39	-	-	-	958,39	13.417,46
Contrato formativo de 2 año	1.114,82	-	-	-	1.114,82	15.607,48
Contrato alternancia de 1.er año	732,88	-	-	-	732,88	10.260,32
Contrato alternancia de 2 año	1.114,82	-	-	-	1.114,82	15.607,48

TABLA SALARIAL 2024

CATEGORÍAS	2024					
	Salario base (euros)	Plus convenio (euros)	Incentivos (euros)	Plus SMG (euros)	Total mes (euros)	Total año (euros)
Oficial 1. ^a	1.278,43	319,78	116,39	294,25	2.008,85	28.123,90
Oficial 2. ^a	1.276,45	302,05	116,30	216,69	1.911,49	26.760,86
Oficial 3. ^a	1.245,45	278,48	114,60	222,85	1.861,38	26.059,32
Especialista	1.230,22	278,48	114,16	208,76	1.831,62	25.642,68
Auxiliar	-	-	-	-	1.559,90	21.838,60
Jefe administrativo	1.278,43	319,78	116,39	294,25	2.008,85	28.123,90
Oficial 1. ^a administrativo	1.276,45	302,05	116,30	216,69	1.911,49	26.760,86
Oficial 2. ^a administrativo	1.245,45	278,48	114,60	222,85	1.861,38	26.059,32
Oficial 3. ^a administrativo (Aux. ad.)	1.230,22	278,48	114,16	208,76	1.831,62	25.642,68
Vendedor	1.245,45	278,48	114,60	222,85	1.861,38	26.059,32
Contrato formativo de 1.er año	987,14	-	-	-	987,14	13.819,96
Contrato formativo de 2 año	1.148,27	-	-	-	1.148,27	16.075,78
Contrato alternancia de 1.eraño	754,88	-	-	-	754,88	10.568,32
Contrato alternancia de 2 año	1.148,27	-	-	-	1.148,27	16.075,78

ANTIGÜEDAD			
	2022	2023	2024
PRIMER TRIENIO	175,47	182,93	188,42
SEGUNDO TRIENIO	351,30	366,23	377,22
TERCER TRIENIO	614,33	640,44	659,65
CUARTO TRIENIO	788,97	822,50	847,17
QUINTO TRIENIO	877,18	914,46	941,89
SEXTO TRIENIO	1.140,15	1.188,61	1.224,27
SEPTIMO TRIENIO	1.227,34	1.279,50	1.317,89
OCTAVO TRIENIO	1.315,03	1.370,92	1.412,05
SUCESIVOS TRIENIOS	89,72	93,54	96,34

DIETAS			
	2022	2023	2024
DIETA COMPLETA	47,05	49,05	50,52
DIETA COMPLETA EN DESPLAZAMIENTO INFERIOR A 3 DIAS	54,87	57,21	58,92
MEDIA DIETA	26,46	27,59	28,42
KILOMETRAJE	0,42	0,44	0,45

TÉCNICO DE DIAGNOSIS			
	2022	2023	2024
ANUAL	637,00	664,16	656,18
MENSUAL	45,50	47,44	46,87

ANEXO II

Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y protección del embarazo.

En cumplimiento del artículo 57 del presente convenio, y, 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 que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.

Avda. Zaragoza, 12 - 5ª Planta
31003 Pamplona (Navarra)

www.industria.ccoo.es

comunicacion_navarra@industria.ccoo.es



industria

