

# Convenio Colectivo de la empresa Grupodesa Fasteners, S.A.U.

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 186, de 5 de septiembre de 2023*

## CONVENIO DE EMPRESA GRUPODESA FASTENERS, S.A.U.

### Artículo 1. Determinación de las partes que los conciertan.

Reunidos por parte empresarial en calidad de Director General don Eugenio Arques Baldó, en calidad de Responsable de Recursos Humanos doña Patricia Jiménez Navas y en calidad de Técnico de Recursos Humanos doña Izaskun Nieto Elrio y por otra la parte social del Comité de empresa, don Ángel Salvatierra Mañeru, don Eduardo Iturralde Unzue, don Ricardo Suárez Vaquero, doña María Isabel Azcárate Azanza y doña Miren Arritokieta Azkue Mínguez.

Como culminación a las diferentes reuniones efectuadas entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, han llegado al acuerdo de suscribir el presente II Convenio Colectivo de la empresa Grupodesa Fasteners, S.A.U. en Navarra.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en el centro de trabajo de Grupodesa Fasteners, S.A.U. ubicado en Navarra en Carretera Egües-Ibiricu s/n 31486 Elcano.

En todo caso queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio, el personal de alta Dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo será de obligada observancia a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Navarra de Carretera Egües-Ibiricu s/n 31486 de Elcano, de la empresa Grupodesa Fasteners, S.A.U.

### Artículo 4. Ámbito temporal y vigencia.

La duración del presente Convenio será de seis años. Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2027.

### Artículo 5. Forma y denuncia del Convenio.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo máximo de 15 días desde la denuncia del convenio.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3. ET, que una vez denunciado o no y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### Artículo 6. Procedimiento de inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La empresa solo podrá acogerse a la inaplicación de este convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3. ET en el supuesto de que se encuentre en situación de pérdidas en el Resultado antes de Impuestos por dos años consecutivos.

### Artículo 7. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la Modificación Sustancial de las condiciones de Trabajo que están reguladas en el presente Convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 41 del ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del ET. Por lo tanto, la empresa y el Comité se comprometen a renegociar el contenido del presente convenio, cuando la situación económica o productiva de la empresa sea negativa y estas situaciones presenten dificultades de viabilidad para la misma.

De este modo, y previa solicitud de la empresa al Comité, justificando las causas alegadas y necesarias, se activará una negociación, y las partes estarán obligadas a participar en un periodo de consultas de 20 días hábiles llamado a negociar las medidas necesarias, que afecten a las condiciones laborales reconocidas en el texto convencional de este Convenio, con el objeto de dar respuesta a la difícil situación empresarial y conseguir, de este modo, acordar la mejor solución para todas las partes.

Si finalizado el periodo de consultas de 20 días citado anteriormente no se llegara a acuerdo, ambas partes deciden expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación, solicitando para tal fin la figura de un mediador a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, una vez designada la persona mediadora, desde la primera reunión se abrirá un proceso de mediación de 20 días hábiles. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

#### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por cada uno de los sindicatos con representación en el comité y que formen parte de la mesa negociadora del Convenio, con un miembro de cada sindicato antes citado, por la parte social, y en función de los miembros de la parte social otros tantos por la parte empresarial. En caso de haber un solo sindicato con representación en el comité de empresa, los miembros de la parte social en esta comisión serán dos personas. Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquier de las dos partes, éste deberá reunirse entre un plazo de 7 días y máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. Reunida la comisión, se resolverá la cuestión planteada en el plazo máximo de dos días laborales siguientes al de la reunión.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de asesores, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro de la comisión podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria, o suplentes, tendrán derecho a permiso retribuido el tiempo de desplazamiento (ida y vuelta) y de reunión los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

#### **Artículo 9. Movilidad funcional.**

En caso de movilidad funcional esporádica, a la hora de realizar la prestación laboral, cuando se acuerde entre la persona trabajadora y la empresa, la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de personas que ostenten mayor grupo o categoría profesional, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes (de valor superior), y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Dicha retribución solo se percibirá durante el tiempo efectivo en el que se presten dichas funciones superiores. Si dicho tiempo efectivo supera el 50% de la jornada se abonará el día entero.

#### **Artículo 10. Jornada.**

Se establece de jornada el número de horas que para cada uno de los años de vigencia de este convenio se establezca en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

Asimismo, se establece conjuntamente que, a cambio de la posibilidad de que las máquinas funcionen ininterrumpidamente durante 24 horas los días laborales de calendario, los/as trabajadores/as de las secciones de grapas, colas y trefilación dispondrán de una jornada laboral completa de libre disposición que se regulará bajo las siguientes reglas:

–15 días de preaviso para la elección del día.

–Solo puede coincidir una persona por sección para el disfrute de este día.

–Se excluye del disfrute de esta licencia los meses de junio, julio y agosto.

–Se solicitará la jornada completa.

–Preferiblemente se solicitará cuando a el/la trabajador/a le corresponda trabajar en turno de mañana.

–Se contará con el compromiso del resto de la plantilla para cambiar de turno si por necesidades de personal hay que modificar el turno de otro/a compañero/a para cubrir la sección en caso de modificaciones inesperadas de última hora.

### **Artículo 11. Calendario Laboral y Vacaciones.**

La empresa elaborará anualmente el Calendario Laboral Anual, tras recabar previamente la opinión de la representación de las personas trabajadoras. Dicho calendario será presentado para su contraste durante el mes de septiembre correspondiente al año anterior al de su aplicación.

Asimismo, la empresa mantendrá las dos formas de contabilizar el disfrute o abono de las vacaciones existentes actualmente en la empresa, y que dependen de la fecha de incorporación de cada persona trabajadora:

1. Antes del 13 de diciembre de 2010: se contabilizan de julio a junio.
2. A partir del 14 de diciembre de 2010: generan las vacaciones desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Las vacaciones serán 30 días naturales de ellos 23 días laborales.

### **Artículo 12. Flexibilidad.**

Se establece el concepto de flexibilidad para el personal de oficinas en los horarios de entrada y salida siempre que estén atendidas las circunstancias productivas y de atención al cliente. Esta flexibilidad se concretará en la posibilidad de entrar al trabajo de 08:00 a 09:00 y salir entre las 16:30 y las 17:30, respetando en todo caso la jornada que corresponda a cada persona trabajadora.

En materia de flexibilidad y bolsa de horas, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma.

Salvo acuerdo individual entre las partes, persona trabajadora y empresa.

### **Artículo 13. Movilidad Geográfica.**

Grupodesa se compromete a incrementar los plazos establecidos legalmente siendo el plazo de preaviso 60 días.

Adicionalmente y durante los 6 primeros meses posteriores al traslado, la empresa abonará el alquiler de un piso cuyas características deben permitir acomodar en el mismo a la persona trabajadora y a los miembros de su familia que le acompañen en dicho traslado.

Empresa y persona trabajadora seleccionarán conjuntamente el piso en cuestión.

### **Artículo 14. Conciliación de la vida personal y laboral: reducción de jornada por guarda legal de menor a cargo y permiso sin sueldo.**

Para facilitar la conciliación familiar de las personas trabajadoras, se amplía el derecho a reducir la jornada por guarda legal de menor a cargo, en los parámetros establecidos legalmente hasta los 13 años del hijo/a más pequeño/a. Además, la empresa se compromete a incrementar este derecho hasta los 15 años de edad del hijo/a más pequeño/a, a excepción de que, por acuerdo entre ambas partes, existan circunstancias organizativas o productivas que no lo hagan posible. Dicha reducción adicional a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores se entiende a efectos de jornada laboral y nunca tendrá la protección legal que se estipula en la normativa vigente.

Se facilitará que dicha reducción pueda efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción, la jornada diaria, semanal, mensual o anual, siempre y cuando el puesto de trabajo lo permita y el interés de las dos partes sea mutuo y haya común acuerdo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo relacionado con el cuidado de menores o personas dependientes, con el descuento del tiempo a efectos de antigüedad. Será necesario que la persona trabajadora preavise a la empresa mínimo con 15 días de antelación. Dicho permiso será de una duración mínima de un mes y máxima de tres meses al año.

### **Artículo 15. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Las personas trabajadoras que durante la vigencia y ultraactividad del Convenio cumplan la edad que marque la legislación vigente en cada momento, podrán solicitar la jubilación parcial y la empresa se verá obligada a facilitarla en todo lo posible. A tal efecto, la empresa se compromete a que los contratos de relevo sean indefinidos y a tiempo completo, para que el jubilado parcial acceda en cada momento a la mayor reducción de jornada permitida por la normativa legal vigente.

## Artículo 16. Estructura salarial e incrementos salariales.

### A) Tablas salariales.

Se establece la siguiente tabla salarial por grupos y categorías. Con la finalidad de simplificar y aplicar lo acordado, ésta será la nueva estructura salarial que sustituye a la estructura actual del Convenio de Siderometalurgia de Navarra. Por lo que, desde este momento, la actualización para la plantilla de Grupodesa será únicamente la del presente convenio de Grupodesa y no existirán actualizaciones del Convenio de Siderometalurgia de Navarra. Tal y como se muestra ya en la tabla, los importes de 2022 se han actualizado con el IPC nacional 2021 del 6,5% y los importes de 2023 se han actualizado con el IPC nacional 2022 del 5,7%.

GRUPO	CATEGORÍA	2022 (euros)	2023 (euros)
1	GRUPO 1	27.240,84	28.793,56
2	GRUPO 2	27.240,84	28.793,56
3	GRUPO 3	27.240,84	28.793,56
4	ENCARGADO	38.137,17	40.310,99
4	CAPATAZ Y RESTO CATEGORÍAS GRUPO 4	33.778,64	35.704,02
5	OFICIAL 1. <sup>a</sup> Y OFICIAL 1. <sup>a</sup> ADMTVO	29.420,10	31.097,05
5	OFICIAL 2. <sup>a</sup> , OFICIAL 2. <sup>a</sup> ADMTVO Y RESTO CATEGORÍAS GRUPO 5	28.330,47	29.945,31
6	OFICIAL 3. <sup>a</sup>	27.240,84	28.793,56
6	ESPECIALISTA, ALMACENERO Y RESTO CATEGORÍAS GRUPO 6	25.606,39	27.065,96
7	RESTO CATEGORÍAS	24.516,76	25.914,21

Los importes para los años 2024-2027 se incrementarán con las cuantías correspondientes cada uno de los años según la aplicación del artículo 16.B, punto 2.a., 2.b., 2.c. y 2.d.1).

Las cantidades económicas establecidas en las Tablas Salariales se abonarán en 14 pagas y se detallarán en la nómina como Salario Base. La diferencia entre el salario de la persona trabajadora y el indicado en la tabla salarial anterior será tratado como Complemento Personal, que se consolidará como salario.

Dichas cantidades no podrán verse afectadas por las previsiones contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, a excepción de las situaciones detalladas en el artículo 7 del presente convenio.

No obstante lo anterior, para el supuesto que la subida salarial de las tablas reguladas en el 16. A) suponga un incremento superior a las actualizaciones establecidas en el artículo 16. B) y, por lo tanto, la suma del salario base actualizado por tablas y complemento personal, resulte una cantidad superior a la cantidad resultante de aplicar la fórmula regulada en el 16. B), en ese caso, ambas partes acuerdan que el Complemento Personal pueda ser absorbido de tal forma que dicho incremento nunca pueda suponer un mayor beneficio al establecido en el 16. B) como consecuencia de la nueva estructura.

La suma del Complemento Personal resultante se abonará en 14 pagas. Por lo tanto, la estructura de nómina en lo referente a conceptos salariales será: Salario Base y Complemento Personal como conceptos salariales fijos; y como conceptos salariales variables Antigüedad, Nocturnidad, Plus Turnicidad, así como los que pudieran establecerse a futuro.

### B) Incrementos salariales.

1. En lo que respecta al 2022 se accederá a la aplicación extraordinaria y singular del 6,5% de IPC de 2021 sobre el salario bruto anual fijo consolidado en su totalidad. Los atrasos derivados de este incremento se harán efectivos con carácter retroactivo de 1 de enero de 2022.

En 2023 los incrementos y atrasos se abonarán con carácter retroactivo del 1 de enero de 2023, tanto en cuanto no se haga efectivo dicho abono se realizará un ingreso en la nómina de julio de 2023 en concepto de anticipo de 500euros netos, que se descontarán de la nómina de atrasos que se genere tras la aplicación del presente convenio.

2. Para los años 2023 a 2027 se establece lo siguiente:

a) Si el IPC nacional del año anterior es negativo o 0%, se aplicará 0%, sin diferencial.

b) Si el IPC nacional del año anterior es menor o igual a 2,5%, se aplicará dicho IPC + 0,5% sobre el salario bruto anual fijo y consolidado en su totalidad.

c) Si el IPC nacional del año anterior está entre 2,5% y 3%, se aplicará un 3%, sobre el salario bruto anual fijo y consolidado en su totalidad.

d) Si el IPC nacional del año anterior es superior a 3%, se aplicará:

1) Para salarios inferiores o iguales a 39.500euros anuales, se aplicará el IPC nacional del año anterior sobre el salario bruto anual fijo y consolidado en su totalidad, siempre garantizando como mínimo el incremento a salarios reales establecido en el Convenio de Siderometalurgia de Navarra cada año.

2) Para salarios superiores a 39.500euros anuales e inferiores a 70.000euros anuales, se aplicará el IPC nacional del año anterior sobre el salario bruto anual fijo y consolidado en su totalidad, con el porcentaje máximo que establezca el Convenio de Siderometalurgia de Navarra para los años que sea superior al 3%.

Por ejemplo, para aplicar en 2024, si el IPC en 2023 cierra con un 3,5% y el Convenio de Siderometalurgia de Navarra acuerda para el año 2024 un 4,5% se aplicará el 3,5%, pero si el IPC cierra con un 6%, se aplicará el 4,5%.

3) Para salarios superiores a 70.000euros anuales, se aplicará un máximo de un 3% sobre el salario bruto anual fijo y consolidado en su totalidad con la limitación de la subida máxima del tramo 2.

El importe de 39.500euros anuales, detallado en los puntos d.1) y d.2) se incrementará cada año entre el 2024-2027, con las cuantías correspondientes cada uno de los años según la aplicación del artículo 16.B, punto 2.a., 2.b., 2.c. y 2.d.1).

A continuación, se plasman unos ejemplos de aplicación de los incrementos salariales:

–Año 2023.

• IPC año 2022 para aplicar en 2023: 5,7%.

• Convenio Siderometalurgia Navarra año 2023: 4,5%.

- Para salarios inferiores o iguales a 39.500euros se aplicará el 5,7% ya que es superior al 3%.

- Para salarios superiores a 39.500euros e inferiores a 70.000euros se aplicará el 4,5% ya que el IPC es superior al estipulado en el Convenio de Siderometalurgia de Navarra.

- Para salarios superiores a 70.000euros se aplicará el 3% ya que el IPC supera el 3%.

–Año 2024.

• IPC año 2023 para aplicar en 2024: 5%.

• Convenio Siderometalurgia Navarra año 2024: 4,5%.

- Para salarios inferiores o iguales a 41.751,5euros se aplicará el 5% ya que es superior al 3%.

- Para salarios superiores a 41.751,5euros e inferiores a 70.000euros se aplicará el 4,5% ya que el IPC es superior al estipulado en el Convenio de Siderometalurgia de Navarra.

- Para salarios superiores a 70.000euros se aplicará el 3% ya que el IPC supera el 3%.

Los incrementos recogidos en este artículo no tienen aplicación sobre aquellos/as trabajadores/as que tienen acordados planes de carrera para los años vigentes, así como los/las que entren durante el año en curso.

Dichos incrementos se aplicarán en función del porcentaje de la jornada de cada trabajador/a.

Conscientes de la incertidumbre actual, ambas partes se comprometen a realizar una revisión de las condiciones aquí expuestas si en el primer cuatrimestre de 2026 se cierra el IPC de 2025 con un porcentaje superior a un 4% y/o los resultados de la compañía son inferiores al 5%.

### **Artículo 17. Otros conceptos salariales.**

Los conceptos que se exponen a continuación se incrementarán con los importes correspondientes cada uno de los años según la aplicación del artículo 16.B, punto 2.a., 2.b., 2.c. y 2.d.1)., a excepción del concepto de Antigüedad que se actualizará con el IPC nacional del año anterior, siempre garantizando como mínimo el incremento a salarios reales establecido en el Convenio de Siderometalurgia de Navarra cada año.

a) Nocturnidad: Se abonará también en caso de licencias retribuidas, e IT. En vacaciones se abonará la parte proporcional de la retribución percibida por este concepto con la media de los meses de abril, mayo y junio. El valor de la hora nocturna a partir del 1 de enero del 2022 es de 3,38 euros y a partir del 1 de enero del 2023 es de 3,57 euros.

b) Plus turnicidad: Aquellas personas que trabajen en régimen de dos o más turnos (entendiendo por turnos los de mañana, tarde, noche o partido), independientemente de que por decisión de la empresa puedan prestar servicio en un turno temporalmente, percibirán dicho plus que será de una cuantía mensual desde el 1 de enero del 2022 de 28,15 euros y desde el 1 de enero del 2023 de 29,75 euros, que serán abonados también en las extras a razón de las cuantías indicadas anteriormente o de las futuras fruto de los incrementos salariales cada uno de los años siguientes.

c) Antigüedad:

ANTIGÜEDAD TRIENIOS	2022 (euros)	2023 (euros)
1.º Trienio	159,25	168,33
2.º Trienio	318,52	336,68
3.º Trienio	557,36	589,13
4.º Trienio	716,48	757,32
5.º Trienio	795,86	841,23
6.º Trienio	1.035,52	1.094,55
7.º Trienio	1.114,66	1.178,20
8.º Trienio	1.194,30	1.262,38
Sucesivos	81,62	86,27

Los importes que las personas trabajadoras tengan a la firma de este convenio se actualizarán con los importes detallados en las tablas según el trienio en el que se encuentren y se actualizará en el trienio que les corresponda según lo indicado.

Para el cálculo de los trienios, se tendrá en cuenta el periodo previo a la incorporación trabajado por ETT.

#### **Artículo 18. Complemento IT.**

Grupodesa complementará la prestación por Incapacidad Temporal por todas las contingencias abonada por la Seguridad Social, hasta el 100% del salario fijo total durante un periodo máximo de 18 meses contados a partir del momento del inicio de la baja.

#### **Artículo 19. Seguros.**

Los capitales objeto de seguro cubrirán las siguientes cantidades:

	POR CUALQUIER CAUSA 2022-2027	POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES 2022-2027
Muerte	20.000	25.000
Incapacidad Total	16.000	21.000
Invalidez Absoluta	26.000	32.000

Las presentes coberturas sustituyen las reguladas en el artículo 53 del Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Navarra.

#### **Artículo 20. Kilómetros de gestión.**

El abono del kilómetro para realizar gestiones para la empresa, que incluye, las de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones sindicales, será, a partir de la firma del convenio, a 0,31euros/kilómetro para 2022 y a 0,33euros/kilómetro para 2023. Esta cantidad se verá incrementada para el resto de los años de vigencia del convenio (2024-2027) con el IPC nacional del año anterior.

**Artículo 21. Licencias.**

Se amplía a un total de 20 horas anuales la licencia prevista en el Convenio de Siderometalurgia de Navarra para que la asistencia a facultativos de medicina general pueda ser utilizada para acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad sujetos a tratamiento médico. En el caso de tener que hacer uso de una cantidad mayor a 20 horas, estas, serán no retribuidas.

Las licencias retribuidas que establece el Convenio de Siderometalurgia de Navarra de 2022-2026 se aplicarán por días laborales y no naturales, a excepción del permiso por matrimonio.

**Artículo 22. Horas extras.**

El pago de las horas extras se abonará a dos horas y media por hora trabajada los domingos y festivos, a dos horas por hora trabajada los sábados y festivos pactados y a hora y media por hora trabajada los días laborables de lunes a viernes. La posibilidad de elegir el disfrute de las horas extras trabajadas, el abono de estas o fórmula mixta, será a elección de la persona trabajadora. Para el supuesto de compensación, la elección de los días de disfrute será siempre de la persona trabajadora, a excepción de que por cuestiones organizativas del departamento no sea posible.

**Artículo 23. Derechos sindicales.**

Las horas sindicales por miembro de comité serán las que marque la ley, pudiendo acumularlas por trimestres con el único requisito de no sobrepasar las horas trimestrales máximas por persona trabajadora.

Asimismo, y también de manera excepcional en los supuestos de negociación de convenio, Ertres, etc., a convocatoria de la mayoría del Comité, y previo aviso a la empresa con una antelación de 3 días hábiles, toda la plantilla podrá disponer de hasta 3 horas al año para la asistencia a dos asambleas de duración máxima de hora y media cada una, en horario de trabajo. Por necesidades de producción, el horario establecido para las asambleas será acordado previamente entre las partes.

**Artículo 24. Teletrabajo.**

Garantizando la presencialidad de todos los departamentos de la Compañía, los trabajadores que así lo deseen y que su puesto de trabajo lo permita, podrán hacer uso del teletrabajo. Actualmente, para dar cumplimiento a la normativa vigente, no se podrá superar el 30% en un periodo de 3 meses de la jornada en dicha modalidad.

**Artículo 25. Derecho Supletorio.**

En todo lo no recogido en este Convenio se estará a lo establecido en el vigente Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, así como a la Legislación vigente. Queda excluida la aplicación de dicho convenio en todo lo relativo a estructura salarial e incrementos salariales.

Elcano, a 15 de junio de 2023.