

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 23C/2026, de 05 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Instaladoras de fontanería, calefacción, climatización prevención de incendios, gas y afines de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empresas Instaladoras de fontanería, calefacción, climatización prevención de incendios, gas y afines de Navarra (código número: 31003505011981), con entrada en este registro con fecha 19 de enero de 2026, suscrito con fecha 19 de diciembre de 2025, entre la representación empresarial y sindical del sector.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector de Empresas Instaladoras de fontanería, calefacción, climatización prevención de incendios, gas y afines de Navarra (código número: 31003505011981).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 5 de febrero de 2026.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS INSTALADORAS DE FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, CLIMATIZACIÓN, PREVENCIÓN DE INCENDIOS, GAS Y AFINES DE NAVARRA

PREÁMBULO

Este convenio ha sido acordado por la Asociación Navarra de Empresas de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra y por las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y L.A.B.

El mismo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro a todos los Empresarios y Trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 1.–Ámbito Territorial.

En el marco del artículo 2 del Acuerdo Estatal para el Sector de Metal, las partes firmantes del presente convenio establecen que El presente convenio afecta a todas las Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de la Comunidad Foral de Navarra.

Art. 2.º Ambito Personal: el convenio comprende a todo el personal de la plantilla de las Empresas afectadas, así como a los que ingresen durante su vigencia.

Únicamente queda excluido el personal a que hace referencia la legislación vigente.

Art. 3.º Ambito Temporal: el presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia de manera indefinida hasta la suscripción de otro Convenio que lo sustituya.

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Art. 4.º Formación Profesional: todas las Empresas de más de 10 trabajadores, facilitarán a quienes lo soliciten, la asistencia a cursos de formación profesional, en centros oficiales, dentro de la jornada de trabajo, con las siguientes limitaciones:

- a) Que a dichos cursillos asistirán, como máximo, un 10% por defecto de la plantilla total al año, no pudiendo coincidir más del 5% por exceso con el disfrute de estos beneficios.
- b) La ausencia al trabajo no podrá ser superior a tres horas diarias.

Podrán asimilarse a estos efectos los cursillos o enseñanzas que imparta u organice la Asociación de Fontanería y Calefacción de Navarra.

Ambas partes, entendiendo las peculiaridades del Sector de Fontanería, Calefacción, Gas y Afines, predominantemente artesanal, recabarán de quien corresponda las atenciones y ayudas que sean menester, a fin y efectos de la Formación Profesional y Aprendizaje de Oficio.

Art. 5.º Retribuciones: las retribuciones para cada categoría profesional, serán las que se relacionan en los Anexos I, II, y III de este convenio.

Los Salarios establecidos en los referidos Anexos comprenden todos los conceptos Salariales.

Art. 6.º Rendimientos: se establece el principio de que la retribución y el rendimiento se corresponden, en consecuencia, los rendimientos inferiores a los mínimos exigibles darán lugar a la reducción proporcional del Salario, independientemente de las sanciones a que reglamentariamente hubiere lugar.

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, aquel que en los sistemas racionalizados corresponde a 60 puntos Bedaux, 75 Crea, 100 de la Comisión Nacional de Productividad o equivalentes.

A efectos de determinación de los rendimientos mínimos, no se computarán aquellas instalaciones montadas en forma defectuosa, es decir, sólo se contabilizarán como trabajadas, a estos efectos, aquellas que tengan un acabado correcto. La Comisión de Productividad, en caso de duda, resolverá

sobre este asunto. Las Tablas Salariales señaladas, están calculadas para el personal en plenitud de sus facultades físicas e intelectuales, y que no perciba indemnización o pensiones por razón de incapacidad o aptitud disminuidas.

Igualmente, las retribuciones pactadas, serán de aplicación cuando se alcancen las producciones normales según la categoría profesional del trabajador.

Las faltas de puntualidad, abandono del trabajo, faltas de asistencia, y en general las generadoras de una menor productividad, serán sancionadas conforme a lo previsto en el artículo 24.º de este convenio.

Igualmente, a estos efectos, en las faltas tanto de puntualidad como de ausencias injustificadas, no se abonará el tiempo no trabajado.

Art. 7.º Productividad: la organización del trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Empresa. Para el análisis y determinación de los rendimientos correctos de ejecución de las tareas, se crea una Comisión de Productividad Paritaria, compuesta por tres representantes elegidos por el personal y otros tres por las Empresas, con un número igual de suplentes, a efectos de sustituciones que puedan presentarse por ausencias justificadas de sus titulares. Actuará como Presidente de esta Comisión, un especialista de organización del trabajo y medida de la productividad, preferentemente un Ingeniero de Organización y Métodos de Trabajo o similar, y cuya designación se hará participando ambas partes. Esta Comisión de Productividad, podrá, si así lo estima conveniente, pedir asesoramiento de Organismos Privados de Organización del Trabajo o del Servicio Nacional de Productividad. Las decisiones son vinculantes para ambas partes en los asuntos de su competencia:

- a) Establecimiento de rendimiento.
- b) Métodos de trabajo.
- c) Acabado correcto.

A la hora de tomar sus decisiones esta Comisión de Productividad, deberá tener en cuenta el material de trabajo adecuado que ha de utilizarse y la categoría profesional del trabajador.

El cometido de la Comisión de Productividad es determinar el rendimiento de cada productor que le sea sometido a su decisión, a efectos de establecer la cuantía del mismo, calidad, etc. etc., a los efectos prevenidos en el artículo 6.º). La propia Comisión determinará sus propias normas de actuación.

Art. 8.º Jornada de Trabajo:

–2023: 1.708 horas anuales.

–2024: 1.708 horas anuales.

–2025: 1.708 horas anuales.

–2026: 1.708 horas anuales.

–2027: 1.708 horas anuales.

Las horas establecidas lo serán de trabajo efectivo y realmente prestado y, por tanto, comenzarán y finalizarán en el lugar de trabajo o “tajo”.

En consecuencia, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo o “tajo” no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo siempre y cuando el “tajo” esté situado dentro de la localidad de residencia del trabajador o de aquella para la que fue contratado.

Con el fin de definir lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “localidad”, el espacio comprendido entre los límites urbanos de un determinado municipio ampliados en un radio de hasta 3 km.

En el caso de Pamplona, y dada la concentración e interrelación de municipios existente en su comarca, se entenderá por “localidad” a la propia comarca de Pamplona, y serán sus límites los de los siguientes municipios y entidades: Arre, Huarte-Pamplona, Gorraiz, Sarriguren, Tajonar, Noain, Cizur Mayor, Cizur Menor, Orcoyen, Berrioplano, Aizoain y Artica.

Asimismo, se establece que el tiempo de bocadillo, salvo acuerdo expreso en contrario, no tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 9.º Jornada Irregular: de conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada se distribuirá de modo irregular en un 0%.

Art 10.º Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán dos gratificaciones, una en Julio y otra en Navidad, a razón de 30 días cada una, según el Salario del Convenio, señalado en los Anexos I, II y III.

Art. 11.º Vacaciones.

11.1. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

Su retribución será conforme al Salario de la fecha en que se disfruten.

11.2. Disfrute: a estos efectos, se distinguirá entre dos posibles supuestos, en función de si se suspende o no la actividad productiva con motivo de las vacaciones, y así:

a) En aquellas Empresas en que con motivo de las vacaciones se suspenda la actividad productiva, todo el personal, salvo acuerdo expreso en contrario, disfrutará de sus vacaciones en ese periodo.

b) El resto de las Empresas, es decir, aquellas en las que, sin perjuicio del disfrute en turnos de las vacaciones, se mantiene la actividad productiva a lo largo de los doce meses del año, las vacaciones de todo su personal se disfrutarán, salvo acuerdo expreso, dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Dado que la finalidad que se pretende es compatibilizar el disfrute de las vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva de la Empresa, en el señalamiento de los diversos turnos de vacaciones, habrán de respetarse los porcentajes mínimos que permitan el mantenimiento de la actividad, facultándose a las Empresas, para que acuerden en su seno los procedimientos, métodos de señalamiento y criterios de preferencia que en cada caso parezcan más acordes para la consecución de esa finalidad.

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

La fijación del disfrute de esos días se hará de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Art. 12.º Antigüedad: el premio de antigüedad se percibirá por trienios de servicio, según baremo regulado en el Anexos I, II, y III de este convenio.

Art. 13.º Pluses de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad: su cuantía será del 20% sobre el Salario del Convenio.

Las Empresas reducirán en lo posible, las circunstancias del trabajo que originen estos pluses.

Cuando un trabajador preste sus servicios fuera de su centro de trabajo en puestos que estén previamente catalogados como tóxicos, peligrosos o penosos, dentro del centro de que se trate, pasará a percibir el plus previsto en el presente artículo, mientras dure su situación.

Art. 14.º Pluses de Distancia y Transporte: las empresas que, sobre esta materia tengan establecidas condiciones particulares, las mantendrán en los términos e importes que venían reconociendo a la fecha de la firma del presente convenio.

Art. 15.º Viajes y Dietas.

15.1. La dieta y media dieta, a partir de la publicación del presente convenio se abonarán en base a los siguientes valores:

–Dieta completa 35,14 euros.

–Media dieta 18,08 euros.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera de él las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera la comida del mediodía, percibirá la compensación del importe abonado por la misma, o, en su caso, media dieta.

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

15.2. Cuando por acuerdo entre Empresa y Trabajador, éste utilice su propio vehículo en los casos de salida y viajes, y tomando como punto de partida el domicilio del centro de trabajo para el que el trabajador hubiera sido contratado, el precio a abonar será, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de 0,35 euros por kilómetro recorrido.

A estos efectos, se entenderá como domicilio del centro de trabajo para los trabajadores con contrato indefinido el domicilio social o establecimiento industrial de la empresa, mientras que, para los trabajadores con contrato de obra, el centro de trabajo será el de la obra para el cual han sido contratados. En esta regulación para el cómputo del Kilometraje queda incluida la Comarca de Pamplona.

No obstante, debe señalarse que lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a lo regulado en el artículo 8 del presente convenio, de tal modo que, con independencia del lugar que se tome como punto de partida para el cómputo del kilometraje, la jornada de trabajo comienza en el momento que el trabajador se encuentre efectivamente en el "tajo".

Art. 16.º Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y Absentismo: los trabajadores en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán, en cada momento, las prestaciones legalmente establecidas para estas contingencias por la normativa de seguridad social.

No obstante lo anterior, y para el caso de que el Índice de Absentismo registrado en una Empresa computando enfermedad común, accidente no laboral y ausencias injustificadas, no sobrepase del 6% de las horas teóricas de trabajo efectivo que debiera trabajar toda la plantilla, las referidas prestaciones serán complementadas hasta el 100% del salario de tablas de este convenio, entendiéndose por tal, tanto el salario mensual como las gratificaciones extraordinarias y la antigüedad.

El cálculo del Índice de Absentismo, se realizará en cada trimestre, considerando el año dividido en 4 trimestres naturales. A cada baja por enfermedad se le aplicará sucesivamente lo que se derive del Índice correspondiente al trimestre natural anterior.

Art. 17.º Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: en los casos de Incapacidad Temporal motivada por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se abonará al trabajador accidentado el cien por cien del Salario que, en aplicación de lo establecido en los Anexos I, II y III de este convenio le corresponda. A tal fin, las Empresas complementarán hasta esa cifra las prestaciones legalmente establecidas por esta contingencia.

Art. 18.º Periodo de Prueba: los ingresos se consideran hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

–Personal no cualificado: 15 días.

–Personal Técnico, Admivo. y Obrero: 3 meses.

–Personal Técnico Titulado: 6 meses.

Para el personal contratado bajo la modalidad contractual de "Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional", se estará, en esta materia, a lo dispuesto en su regulación legal específica. (art. 11-3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

La situación de Incapacidad Temporal, interrumpe, por el periodo de su duración, los periodos de prueba antes señalados.

Art. 19.º Licencias Retribuidas: se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes.

1. Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

2. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

3. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.

4. Por enfermedad grave, u hospitalización acreditada de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

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

5. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

6. Por defunción de hijos, 4 días naturales.

7. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, nietos y hermanos, 3 días naturales.

8. Por defunción de abuelos y abuelos políticos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos 2 días.

9. Por defunción de tíos, sobrinos carnales y primos carnales 1 día natural.

10. Por matrimonio de hermanos, padres, nietos, hijos, primos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

11. Por traslado de su domicilio habitual, 1 día.

12. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público, y por asistencia a juicios, siempre que se sea citado de oficio.

13. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

14. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de Seguridad Social, cuando, coincidiendo con el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

15. Para acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad sujetos a tratamiento oncológico, hasta el límite de 16 horas. A partir de la hora, 17, el trabajador tendrá derecho a una licencia no retribuida, que será cotizada por la empresa en bases mínimas.

16. 16 horas anuales para acompañamiento a cónyuge o parientes de primer grado por consanguinidad a pruebas diagnósticas en el Servicio Público de Salud que, a juicio de facultativo, emitido de forma escrita, concreta y explícita, requieran tanto de anestesia general o sedación como acompañamiento.

Estas licencias se concederán por días naturales, con la salvedad de las reguladas en los apartados 4 y 5, y, salvo la excepción descrita en el apartado 4, a partir del hecho causante, siendo obligatoria, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia. Obviamente, se excepciona de esta equiparación, la licencia retribuida por Matrimonio.

Estas licencias serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si las situaciones que originen las licencias se producen en lugares que se encuentren a más de 150 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador, salvo en los supuestos recogidos en los epígrafes 4, 5, 6 y 7, 8 en cuyo caso se aumentarán en dos días naturales.

Excepcionalmente, se concede un permiso por nacimiento de hijo de 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de

15 días desde el hecho causante, exclusivamente para aquellos progenitores, distintos de la madre biológica, que no tengan derecho a disfrutar de la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores por no acreditar el período mínimo de cotización exigido normativamente.

Art. 20.º Pago de Nómina: las empresas podrán liquidar mensualmente los salarios a través de un recibo de pago individual, conforme a los requisitos legales establecidos. Los trabajadores podrán solicitar anticipos, a cuenta del trabajo ya realizado.

Las Empresas podrán abonar sus nóminas a través de las Cajas de Ahorro o Entidad Bancaria que el trabajador designe.

Art. 21.º Prendas de Trabajo: las empresas suministrarán con carácter gratuito dos entregas de Ropa de Trabajo al año, así como un par de botas previa entrega de las que se hayan estropeado. Del mismo modo entregarán aquellas otras prendas de protección individual cuya utilización sea necesaria en aplicación de lo establecido en la normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comprometiéndose los trabajadores a su uso.

Las dos entregas de Ropa de Trabajo mencionadas en el párrafo anterior se efectuarán de la siguiente forma:

- a) Una entrega denominada “de invierno” consistente en un buzo a efectuar antes del 1 de octubre.
- b) Una entrega denominada “de verano” consistente en un juego de pantalón y camisa a efectuar antes del 1 de junio.

Art. 22.º Ascensos.

21.1. Dentro del conjunto de profesionales de oficio que las empresas han de tener en cada categoría, serán los siguientes:

–25% de Oficiales de Primera.

–55% de Oficiales de Primera y Segunda globalmente, siendo el resto Oficiales de Tercera.

21.2. En lo concerniente al personal administrativo, se establece que, todos aquellos Auxiliares Administrativos con una antigüedad superior a 3 años promocionarán a la categoría de Oficial de 2.ª Administrativo. Del mismo modo los Oficiales de Segunda Administrativos que tengan una antigüedad en esa categoría de más de 3 años, promocionarán a Oficiales de Primera Administrativos.

No obstante, se establece que, si una Empresa viniera abonando a estos Auxiliares u Oficiales de 2.ª cantidades superiores a las previstas para estas Categorías en este convenio, podrá compensar éstas con el incremento retributivo que se derive de la promoción automática pactada.

Art. 23.º Revisión Médica Anual: todo trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual. Esta revisión se programará con tiempo, de modo que se emplee únicamente el tiempo necesario para la misma, y será realizada por los facultativos de la Mutua Patronal que corresponda. Su costo, si lo hubiere, será a cargo de las Empresas, quienes también gestionarán el cumplimiento de este artículo.

En general, la asistencia al médico, durante las horas de trabajo requiere permiso previo expedido por la Empresa, y, posterior justificante firmado por el facultativo que atendió al trabajador.

Art. 24.º Seguro de Accidentes: el seguro complementario establecido en caso de accidentes de trabajo, incluso en los “in itinere”, para los casos de muerte y de invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, está fijado en un capital asegurado de 34.000 euros a partir de la entrada en vigor del presente convenio y durante la totalidad de vigencia del Convenio.

Art. 25.º Régimen Disciplinario: los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se detallan:

25.1. Graduación de faltas: toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

25.1.A. Faltas leves: se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo 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 su 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 a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta 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 los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) El uso del teléfono móvil, tanto el propio como el facilitado por la empresa, para fines exclusivamente particulares durante las horas de trabajo, así como el uso del teléfono móvil facilitado por la Empresa para fines particulares.

j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

25.1.B. Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero 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; la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia; así como no usar, o utilizar incorrectamente las prendas y medios dispositivos preventivos de seguridad de carácter obligatorio, o no respetar o cumplir las medidas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas, 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 otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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 el trabajador, para sus compañeros, 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 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 herramienta 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 amonestación verbal.

25.1.C. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 exista falta cuando un trabajador 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 por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

En los supuestos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los Trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos 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 a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.

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 sus compañeros de trabajo.

m) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo en el trabajo, entendiéndose como tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

25.2. Régimen de Sanciones: corresponderá a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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 imposición.

25.3. 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 de la misma localidad.

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.

25.4. 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.

25.5. Abuso de Autoridad: las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Representantes del Personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

25.6. Concurrencia: los trabajadores se obligan a no hacer concurrencia al empresario, ni a colaborar con quienes se la hagan. Queda prohibido, por tanto, la realización de trabajos fuera de la Empresa, que impliquen competencia a la misma.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo antecedente, en tanto que conducta desleal, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.

25.7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso:

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que atentan contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable.

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

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

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

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

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

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso de carácter disciplinario, contra la o las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación.

2.-Recomendaciones en cuanto a procedimiento.

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

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

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

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, hechos ocurridos, lugar, fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Firma de la persona que afirma sufrir acoso presunta víctima en prueba de conformidad.

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

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La persona o comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

2.1.-Fase de Instrucción.

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

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

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

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

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

–Se recomienda que tanto la persona que manifieste haber sufrido acoso como el acusado, puedan solicitar las diligencias probatorias que estimen oportunas en defensa de sus respectivos derechos. Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

–El instructor o comisión instructora analizará en el plazo máximo de 5 días a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado.

2.2.–Procedimiento Abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

2.3.–Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, el instructor o la comisión instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 15 días laborables.

2.4.–Elaboración Informe:

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

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

–Descripción detallada de los principales hechos del caso.

–Resumen de las diligencias practicadas.

–Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber.

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

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

2.5.–Fase de Resolución:

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

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

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

d) Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que procedan, así como las cautelares que sean necesarias, cuando ello no

implicara despido, sin perjuicio del derecho del perjudicado o perjudicados al ejercicio de las acciones que estimen oportunas.

2.6.–Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

–Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

–La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

–Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.

–Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.

–La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

–Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

–Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

–Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

2.7.–Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Art. 26.º Derechos Sindicales: los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, en cuanto a derechos y deberes, estarán a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

Art. 27.º Delegado Territorial de Prevención: el Delegado de Salud de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, en aquellas Empresas que no tengan Delegados de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por ley. En aquellas empresa que tengan delegados y comités de salud laboral, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

Art.28.º En caso de existencia de anomalías laborales, originadas por los trabajadores del Ramo de la Construcción, que impidan la realización del trabajo en todo o parte del Sector a que afecta este convenio, las empresas y trabajadores afectados, acuerdan instar, de común acuerdo, los procedimientos legalmente establecidos ante la Autoridad Laboral para llevar a cabo la suspensión temporal de los Contratos de Trabajo y paliar de esta forma los perjuicios que de aquella puedan derivarse para ambas partes.

A cambio del acuerdo precedente, las empresas completarán hasta el 85% de los Salarios reales existentes en el momento de la suspensión de los contratos, por un periodo máximo de 30 días.

Igualmente, en el supuesto anterior, las empresas no descontarán las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y antigüedad.

Art. 29.º Horas Extraordinarias: se acuerda la supresión de las horas extraordinarias consideradas como habituales, siendo el número máximo de ellas a efectuar, las autorizadas legalmente en cada momento, para los casos de emergencia comprobados.

De común acuerdo entre Empresa y Trabajador, las horas extraordinarias realizadas podrán dejar de cobrarse, disfrutando el trabajador como vacación el doble del tiempo empleado en la realización de dichas horas.

Todos los meses se pasará una nota a la Comisión de Seguimiento del Convenio, de las horas extraordinarias efectuadas y su justificación.

Art. 30.º Jubilación anticipada, Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias subsista esta modalidad de jubilación, el trabajador tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.

Asimismo, se amplía este compromiso a la Jubilación parcial regulada en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo para los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Art. 31.º Pluriempleo: se acuerda que, durante la vigencia de este convenio, las Empresas no podrán efectuar nuevos contratos a trabajadores en régimen de pluriempleo, considerando como tal, el de aquellos trabajadores que en sus distintos trabajos sumen más horas de la jornada legal establecida, o aquellos que tengan unos ingresos totales superiores al Salario de Especialista garantizado en este convenio.

Art. 32.º Las Empresas se comprometen a contratar a personal en paro, siempre que sea necesario, sin exigir a los trabajadores interesados el convertirse en autónomos. Este compromiso no implica la prohibición de celebrar contratos con trabajadores autónomos, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Art. 33.º Contratos Formativo para la obtención de la práctica profesional.

33.1. Se establece, de conformidad con lo regulado en el Artículo 11.3 aptdo. i) que la retribución para este tipo de contratos no será inferior a la fijada en Convenio para la categoría profesional correspondiente a las funciones desempeñadas por el trabajador contratado al amparo de esta modalidad.

33.2. Al objeto de que los jóvenes trabajadores que sean contratados mediante esta modalidad contractual, puedan acceder a las prestaciones por desempleo, las Empresas que utilicen este sistema de contratación, procurarán, en la medida de lo posible, que la duración del contrato alcance el periodo mínimo exigido para el logro de tal prestación.

33.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11-3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Art. 34.º Contrato de Formación en alternancia.

34.1. Este contrato tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades del Sistema Nacional de Empleo, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones académicas o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector.

b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución única que, para cada año de vigencia del convenio, tendrá, como mínimo, las cuantías que se recogen en las tablas salariales anexas para la categoría profesional correspondiente a las funciones desempeñadas por el trabajador contratado al amparo de esta modalidad.

Asimismo, tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

34.2. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11-2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Art. 35.º Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

35.1. Los firmantes, haciendo uso de la facultad que el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, acuerdan modificar la duración máxima de esta modalidad contractual fijándola en un año.

35.2. La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será de conformidad a lo establecido en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores de doce días de salario por cada año de servicio.

35.3. Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia, en especial en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Art. 36.º Igualdad de oportunidades: las partes firmantes de este convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

–Principio de Igualdad: las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose 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.

–Principio de Igualdad retributiva: el empresario está obligado 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.

–Cláusulas conjuntas: las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.
- Igualdad en la formación y promoción profesional.

–Maternidad/Paternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el período de suspensión será de 32 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de un menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán disfrutarse a voluntad de la persona trabajadora, en período semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que, el hijo o hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el hijo o hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

En el caso de fallecimiento del menor, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora para el cuidado de un menor distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en período semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el hijo o hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso de

este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta al primero. En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

–Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor

del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos anteriormente contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 37.4, 5 y 6 del ET, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

–Cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo regulado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

–Excedencias por motivos familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por alguno de los supuestos relacionados en los apartados anteriores será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

–Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a la que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, disfrute del permiso parental referido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b) 4, 5 y 6 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores o la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en la Ley de Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

–Protección a la maternidad.

a) La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función

diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d) Lo dispuesto en los números 1 y 2 del Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

–Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

–Violencia de Género.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Art. 37. Planes de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

–Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

–Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

–Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h. Excedencias último año y motivos.
- i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
- k. Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

–Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad

entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

–Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

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

–Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
- e. En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio Siderometalúrgico de Navarra.

Art. 38. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1.-Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

1.-Normas comunes.

1.1. Ámbito de aplicación.

Las medidas y el protocolo de actuación aquí regulado tendrán el mismo ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal que el establecido con carácter general en este convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En este sentido, también se aplicará el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, tal como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24, y en la medida de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

1.2. Carácter supletorio de las medidas sectoriales.

En todo caso, estas medidas y su protocolo se aplicarán con carácter supletorio a las medidas que tengan establecidas en cada empresa o puedan establecer en el futuro.

2.-Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

2.1. Objetivos.

2.1.1. Objetivo general.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Se trata de medidas que faciliten la igualdad real y efectiva de los derechos de la persona LGTBI, así como la no discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales comprendidas en el marco de este convenio y de este anexo.

2.1.2. Objetivos particulares.

Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acuerdan la adopción de estas medidas por las empresas de este sector (obligatorias para las empresas de 50 trabajadores o más y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector según dispone la legislación vigente).

Con esta finalidad se establecen los siguientes objetivos particulares del sector:

- 1) Promover políticas específicas para la eliminación de cualquier discriminación y/o acoso por motivos discriminatorios en orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- 2) Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
- 3) Sensibilizar a las plantillas de las empresas en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI.

2.2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Sin perjuicio de la libertad de las empresas y sus plantillas para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del ámbito de este convenio sectorial deberán contemplar (salvo que dispongan de medidas propias), al menos, las siguientes medidas:

2.3. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

a) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.

b) Incluir el compromiso de las empresas con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de sus documentos, tales como los de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

c) Trasladar, si cabe, a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

2.4. Acceso al empleo.

a) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas de los colectivos especialmente vulnerables.

b) Impartir formación adecuada a las personas que intervengan y gestionen los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

c) Fomentar colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a las personas especialmente vulnerables, así como las víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.

2.5. Clasificación y promoción profesional.

a) Regular internamente criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b) Promover medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, y en igualdad de condiciones con el resto de los candidatos.

2.6. Formación, sensibilización y lenguaje.

a) Integrar en los planes de formación de la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

c) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

d) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras.

2.7. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- a) Difundir entre la plantilla el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI regulado en este convenio.
- b) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo del apartado II de este artículo.
- c) Promover soluciones para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans, en las instalaciones de las empresas tales como vestuarios y baños.
- d) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.
- e) Incluir en las encuestas de clima laboral factores referentes al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

2.8. Permisos y beneficios sociales.

- a) Las partes se comprometen a revisar de forma continua la terminología utilizada en este convenio, y en concreto en lo relativo a los permisos familiares, utilizando palabras neutras. Así, por ejemplo, se dará preferencia a términos como progenitores, en vez del padre o la madre para reconocer la diversidad familiar.
- b) Igualar la interpretación de los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en convenio colectivo sin hacer distinción por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- c) Difundir los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo para el conocimiento de las personas trabajadoras.

2.9. Régimen disciplinario.

Las partes firmantes para garantizar los principios de libertad de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, incorporan en el régimen disciplinario las siguientes conductas sancionables:

–Faltas leves:

- a) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar.

–Faltas graves:

- a) Hacer chistes, burlas y/o comentarios ofensivos que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de cualquier otra persona trabajadora.

–Faltas muy graves:

- a) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI.
- b) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
- c) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.
- d) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas trabajadoras, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico.

II.–Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

1.–Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, España ha firmado la adhesión al Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de junio de 2022, y cuyos principios asume este protocolo.

De acuerdo con estos principios, las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a establecer un marco en el ámbito del convenio para que las empresas y sus plantillas dispongan de las herramientas necesarias para garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

2.–Objetivo del presente protocolo.

El presente protocolo persigue establecer un marco de medidas para que las empresas y sus plantillas puedan remitirse voluntariamente a las medidas que se desarrollan en el presente anexo para prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

En este sentido, en el caso de que en la empresa que aplique este convenio no disponga de un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso, podrán aplicar el presente protocolo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones. Por lo tanto, se establecen las siguientes actuaciones:

- a) Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3.–Definición y conductas constitutivas de acoso.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

3.1. Conductas de carácter ambiental.

Que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

–Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

–Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

–Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

3.2. Conductas de intercambio.

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.3. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

–Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.

–Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

–Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

–Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.

–Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

–Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

–Ciberacoso o acoso virtual.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

4.–Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se recomienda a las empresas en el ámbito de este convenio establecer las siguientes medidas:

–Difundir el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso a toda la plantilla y asegurar su disponibilidad.

–Promover medidas de sensibilización y ofrecer formación para proteger a las personas contra el acoso sexual y las violencias sexuales.

–Considerar la violencia sexual como un factor de riesgo laboral en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.

–Realizar un diagnóstico previo de las condiciones laborales de mujeres y hombres, según lo acordado con la representación legal de los trabajadores (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

–Incluir preguntas sobre acoso sexual, violencia de género y violencia sexual en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral.

–Promover un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo, inculcando valores de igualdad, respeto y dignidad.

–Facilitar la integración del nuevo personal, evitando su aislamiento y haciendo un seguimiento continuo no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

–Facilitar la integración del nuevo personal, evitando su aislamiento y haciendo un seguimiento continuo.

–Prohibir insinuaciones y manifestaciones contrarias a los principios de igualdad y respeto, eliminando cualquier contenido sexista.

–La Dirección de la Empresa actuará de inmediato ante conductas no admitidas, informando al responsable y aplicando el protocolo correspondiente.

–La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5.–Ámbito de aplicación y vigencia.

Tal como se indica en el apartado 1 este protocolo de actuación tendrá en mismo ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal que el establecido con carácter general en este convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

En este sentido, también se aplicará a las personas que soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, tal como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24, y en la medida de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

6.–Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

Para aquellas empresas del ámbito de aplicación del presente convenio que no tengan desarrollado un procedimiento propio de actuación en casos de denuncias por acoso, podrán aplicar el procedimiento establecido en el apartado séptimo del artículo 25 de este convenio colectivo.

Art. 39.º Garantía Ad Personam: se respetarán las condiciones que, con carácter global, por cualquier circunstancia, a título personal, excedan de lo pactado.

Art. 40.º Las condiciones económicas de este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables con las mejoras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria igualmente consideradas en cómputo anual.

Art. 41.º Cláusula de Inaplicación del Convenio:

41.1. El Régimen Salarial y el resto de condiciones establecidas en este convenio Colectivo que afecte a las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no serán de aplicación en aquellas Empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada a consecuencia de tal aplicación.

Esta inaplicación podrá producirse por acuerdo expreso entre el Empresario y la Representación Legal de los trabajadores, tras el preceptivo período de consultas, que deberán reflejar en su acuerdo los términos y alcance de las nuevas condiciones.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la empresa, la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente convenio.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores.

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

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Comisión Paritaria, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en Acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

De no alcanzarse este acuerdo, si el Empresario persistiera en su pretensión de inaplicar el Régimen Salarial o algunas de las materias del Convenio recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá solicitar que esto le sea autorizado por la Comisión Paritaria del Convenio, conforme al procedimiento y plazos reseñados en el apartado siguiente.

41.2. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las 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 estos 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 esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta 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.

Art. 42.º Comisión Paritaria: las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

42.1. Composición y Domicilio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de las organizaciones sindicales firmantes y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra.

42.2. Competencias.

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 de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.
5. Intervenir en los procedimientos de inaplicación del convenio en los términos establecidos en el presente convenio.

42.3. Procedimiento.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

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 trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

Art. 43.º Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo: se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, de Seguimiento del Empleo, compuesta por los firmantes del presente convenio, que entenderá del cumplimiento de las cuestiones que afectan al fomento del empleo, contenidas en el presente convenio y a los expedientes de crisis que se presenten en el Sector.

Art. 44.º Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral. Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente convenio, a la que se encomienda el análisis y estudio del nivel de cumplimiento y puesta en marcha de las prescripciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este Sector, así como el de su Normativa Complementaria de Desarrollo.

Art. 45.º Comisión Sectorial de Clasificación Profesional. Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente convenio, a la que se encomienda el análisis, estudio y en su caso adopción de acuerdos, en materia de clasificación profesional.

Se acuerda en el seno de esta Comisión realizar un estudio y análisis de las diferentes categorías del Convenio al objeto de valorar las categorías que pudieran encontrarse más desfavorecidas y alejadas de la realidad social.

Los acuerdos, que en el seno de esta Comisión puedan adoptarse se considerarán parte del presente convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Art. 46.º Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Los incrementos salariales acordados para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 respectivamente serán los siguientes:

1) 2023: incremento de un 4% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31-XII-2022 (se incluyen como Anexo I a este convenio las nuevas Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los importes una vez practicado el incremento del 4%).

2) 2024: incremento de un 3% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31-XII-2023 (se incluyen como Anexo II a este convenio las nuevas Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los importes una vez practicado el incremento del 3%).

3) 2025: incremento de un 3% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31-XII-2024 (se incluyen como Anexo III a este convenio las nuevas Tablas Salariales y de Trienios conteniendo los importes una vez practicado el incremento del 3%).

No obstante, se garantiza un incremento salarial para el año 2025 de cuando menos el I.P.C. real nacional de este año. Por este motivo, y con el fin de dar cumplimiento a tal garantía, se establece que tan pronto se conozca la cifra del I.P.C. real nacional correspondiente al año 2025, si se constata que el incremento inicial (3%) resulta insuficiente para cubrir la expresada garantía, se procederá a incrementar los salarios en la cuantía matemática precisa para alcanzar la referida garantía de I.P.C. real nacional de 2025.

4) 2026: incremento del IPC del Estado para el año 2025 más un 0,50% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31-XII-2025.

Así mismo, con el fin de potenciar las condiciones económicas de las personas trabajadoras que prestan servicios en el área de administración y reducir la brecha de género en el sector, se acuerda incrementar adicionalmente en el año 2026 las tablas salariales de las tres categorías relacionadas en las mismas en el apartado de "Administrativos" en un importe de 1.000 euros.

4) 2027: incremento del IPC del Estado para el año 2026 más un 0,50% sobre todos los conceptos salariales vigentes a 31-XII-2026.

ANEXO I

(Están obtenidos incrementando en un 4% los salarios a 31-12-2022)

TABLA SALARIAL AÑO 2023

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO DÍA | EXTRA JULIO (30 días) | EXTRA DICIEMBRE (30 días) | TOTAL AÑO |
|-----------------------|-------------|--------------------------|------------------------------|-----------|
| Oficial de Primera | 69,12 | 2.073,60 | 2.073,60 | 29.376,00 |
| Oficial de Segunda | 62,38 | 1.871,40 | 1.871,40 | 26.511,50 |
| Oficial de Tercera A | 56,68 | 1.700,40 | 1.700,40 | 24.089,00 |
| Oficial de Tercera B | 52,76 | 1.582,80 | 1.582,80 | 22.423,00 |
| Especialista | 43,70 | 1.311,00 | 1.311,00 | 18.572,50 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO MENSUAL | EXTRA JULIO | EXTRA DICIEMBRE | TOTAL AÑO |
|----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------|
| Almacenero / Subalterno | 1.326,63 | 1.326,63 | 1.326,63 | 18.572,82 |
| Encargado / Jefe Sección | 2.196,90 | 2.196,90 | 2.196,90 | 30.756,60 |
| Administrativos | | | | |
| Auxiliar | 1.113,22 | 1.113,22 | 1.113,22 | 15.585,08 |
| Oficial de 2. ^a | 1.326,63 | 1.326,63 | 1.326,63 | 18.572,82 |
| Oficial de 1. ^a | 1.720,64 | 1.720,64 | 1.720,64 | 24.088,96 |
| Técnicos | | | | |
| Titulado Superior | 2.349,31 | 2.349,31 | 2.349,31 | 32.890,34 |
| Titulado Medio | 2.247,69 | 2.247,69 | 2.247,69 | 31.467,66 |

ANTIGÜEDAD

A efectos de este convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia voluntaria, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

TABLAS DE TRIENIOS

| | | |
|----------------|----------|--|
| Primer Trienio | 168,10 | Incrementándose en 87,61 euros, respectivamente, los sucesivos trienios. |
| 2.º Trienio | 335,95 | |
| Tercer Trienio | 587,77 | |
| 4.º Trienio | 755,49 | |
| 5.º Trienio | 839,46 | |
| 6.º Trienio | 1.091,77 | |
| 7.º Trienio | 1.175,14 | |

ANEXO II

(Están obtenidos incrementando en un 3% los salarios a 31-12-2023)

TABLA SALARIAL AÑO 2024

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO DÍA | EXTRA JULIO (30 días) | EXTRA DICIEMBRE (30 días) | TOTAL AÑO |
|-----------------------|-------------|--------------------------|------------------------------|-----------|
| Oficial de Primera | 71,19 | 2.135,70 | 2.135,70 | 30.255,75 |
| Oficial de Segunda | 64,25 | 1.927,50 | 1.927,50 | 27.306,25 |
| Oficial de Tercera A | 58,38 | 1.751,40 | 1.751,40 | 24.811,50 |
| Oficial de Tercera B | 54,34 | 1.630,20 | 1.630,20 | 23.094,50 |
| Especialista | 45,01 | 1.350,30 | 1.350,30 | 19.129,25 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO MENSUAL | EXTRA JULIO | EXTRA DICIEMBRE | TOTAL AÑO |
|----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------|
| Almacenero / Subalterno | 1.366,43 | 1.366,43 | 1.366,43 | 19.130,02 |
| Encargado / Jefe Sección | 2.262,81 | 2.262,81 | 2.262,81 | 31.679,34 |
| Administrativos | | | | |
| Auxiliar | 1.146,62 | 1.146,62 | 1.146,62 | 16.052,68 |
| Oficial de 2. ^a | 1.366,43 | 1.366,43 | 1.366,43 | 19.130,02 |
| Oficial de 1. ^a | 1.772,26 | 1.772,26 | 1.772,26 | 24.811,64 |
| Técnicos | | | | |
| Titulado Superior | 2.419,79 | 2.419,79 | 2.419,79 | 33.877,06 |
| Titulado Medio | 2.315,12 | 2.315,12 | 2.315,12 | 32.411,68 |

ANTIGÜEDAD

A efectos de este convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia voluntaria, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

TABLAS DE TRIENIOS

| | | |
|----------------|----------|--|
| Primer Trienio | 173,14 | Incrementándose en 90,24 euros, respectivamente, los sucesivos trienios. |
| 2.º Trienio | 346,03 | |
| Tercer Trienio | 605,40 | |
| 4.º Trienio | 778,15 | |
| 5.º Trienio | 864,64 | |
| 6.º Trienio | 1.124,52 | |
| 7.º Trienio | 1.210,39 | |

ANEXO III

(Están obtenidos incrementando en un 3% los salarios a 31-12-2024)

TABLA SALARIAL AÑO 2025

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO DÍA | EXTRA JULIO (30 días) | EXTRA DICIEMBRE (30 días) | TOTAL AÑO |
|-----------------------|-------------|--------------------------|------------------------------|-----------|
| Oficial de Primera | 73,33 | 2.199,90 | 2.199,90 | 31.165,25 |
| Oficial de Segunda | 66,18 | 1.985,40 | 1.985,40 | 28.126,50 |
| Oficial de Tercera A | 60,13 | 1.803,90 | 1.803,90 | 25.555,25 |
| Oficial de Tercera B | 55,97 | 1.679,10 | 1.679,10 | 23.787,25 |
| Especialista | 46,36 | 1.390,80 | 1.390,80 | 19.703,00 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | SALARIO MENSUAL | EXTRA JULIO | EXTRA DICIEMBRE | TOTAL AÑO |
|----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------|
| Almacenero / Subalterno | 1.407,42 | 1.407,42 | 1.407,42 | 19.703,88 |
| Encargado / Jefe Sección | 2.330,69 | 2.330,69 | 2.330,69 | 32.629,66 |
| Administrativos | | | | |
| Auxiliar | 1.181,02 | 1.181,02 | 1.181,02 | 16.534,28 |
| Oficial de 2. ^a | 1.407,42 | 1.407,42 | 1.407,42 | 19.703,88 |
| Oficial de 1. ^a | 1.825,43 | 1.825,43 | 1.825,43 | 25.556,02 |
| Técnicos | | | | |
| Titulado Superior | 2.492,38 | 2.492,38 | 2.492,38 | 34.893,32 |
| Titulado Medio | 2.384,57 | 2.384,57 | 2.384,57 | 33.383,98 |

ANTIGÜEDAD

A efectos de este convenio, la antigüedad se denominará Premio de Vinculación y se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose en una sola vez cada año dentro del mes siguiente al día del vencimiento. En el supuesto de cese en la plantilla de la Empresa, se prorrateará el importe de vinculación en proporción al tiempo trabajado desde el último devengo.

Para el cómputo del Premio de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de servicio en la Empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Los importes vienen determinados en la Tabla de Trienios de cuantía anual igual para todas las categorías profesionales que figuran a continuación.

La excedencia voluntaria, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de este Premio de Vinculación.

TABLAS DE TRIENIOS

| | | |
|----------------|----------|--|
| Primer Trienio | 178,33 | Incrementándose en 92,95 euros, respectivamente, los sucesivos trienios. |
| 2.º Trienio | 356,41 | |
| Tercer Trienio | 623,56 | |
| 4.º Trienio | 801,49 | |
| 5.º Trienio | 890,58 | |
| 6.º Trienio | 1.158,26 | |
| 7.º Trienio | 1.246,70 | |