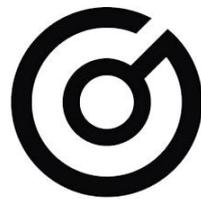




CONVENIO COLECTIVO GUREAK NAVARRA



GUREAK

V CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE GUREAK NAVARRA

artículo 1.- ambito territorial	3
artículo 2.- ámbito personal.....	3
artículo 3.- ambito funcional	3
artículo 4.- vigencia, duración y cláusula de descuelgue.....	3
artículo 5.- grupos profesionales	4
artículo 6.- trabajo a bajo rendimiento	4
artículo 7.- tipos de contratacion	4
artículo 8.- contrataciones, valoración de puestos de trabajo y promociones	5
artículo 9.- periodo de prueba y adaptacion	5
artículo 10.- jornada	5
artículo 11.- calendario y horario de trabajo	6
artículo 12.- disponibilidad de horas.....	6
artículo 13.- vacaciones	7
artículo 14.- horas extraordinarias.....	7
artículo 15.- salidas, dietas y viajes.....	8
artículo 16.- licencias retribuidas.....	8
artículo 17.- excedencias	11
artículo 18.- movilidad funcional y geografica.....	11
artículo 19.- salario convenio	12
artículo 20.- revisión de salarios.....	12
artículo 21.- gratificaciones extraordinarias.....	13
artículo 22.- plus de promocion economica.....	13
artículo 23.- plus nocturno.....	13
artículo 24.- pago de nóminas.....	13
artículo 25.- incapacidad temporal	13
artículo 26.- regimen disciplinario.....	14
artículo 27.- formación	15
artículo 28.- disminucion progresiva de rendimiento	15

artículo 29.- cese voluntario	15
artículo 30.- revision médica	16
artículo 31.- prendas de trabajo	16
artículo 32.- seguridad y salud	16
artículo 33.- seguro de vida y accidente.....	17
artículo 34.- licencias no retribuidas.....	17
artículo 35.- niveles de representacion.....	18
artículo 36.- garantías sindicales.....	18
artículo 37.- delegados/as de personal y comité de empresa.....	18
artículo 38.- comité de empresa.....	18
artículo 39.- derechos del comité de empresa.....	19
artículo 40.- funciones del comité de empresa.....	19
artículo 41.- garantías comunes.....	19
artículo 42.- normas para el ejercicio de acciones sindicales.....	20
artículo 43.- legislación complementaria	21
artículo 44.- absorcion y compensacion.....	21
artículo 45.- condiciones más beneficiosas.....	21
artículo 46.- contrato relevo	21
artículo 47.- comision paritaria	21
artículo 48.- promoción de la igualdad	22
disposición transitoria primera	22
disposición transitoria segunda.....	22
anexo.....	23

ARTÍCULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en GUREAK NAVARRA, en el ámbito provincial de NAVARRA.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio es firmado de una parte por la patronal, por la empresa Gureak Navarra y de otra por la parte social, por la mayoría de los delegados del comité de empresa.

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en GUREAK NAVARRA en el territorio Foral de Navarra, incluidas las personas discapacitadas contratadas con arreglo al Real Decreto 1368/85 que regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajan en un Centro Especial de Empleo, al mismo tiempo, queda excluido el personal de Estaciones de Servicio, a quienes les será de aplicación el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio.

Asimismo, queda excluido de su ámbito de aplicación el personal que sea contratado para puestos de Dirección, al que le serán de aplicación las condiciones que se establecerán en cada contrato de trabajo.

ARTÍCULO 3.- AMBITO FUNCIONAL

Todas las actividades de Marketing, Industrial y de Servicios que realiza la empresa. Excepto Estaciones de Servicio.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA, DURACIÓN Y CLÁUSULA DE DESCUELQUE

El presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2022 quedando denunciado automáticamente al finalizar su vigencia el 31/12/2026. Seguirá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

La inaplicación del convenio es un mecanismo excepcional y extraordinario sólo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción graves, entendiéndose por éstas aquellas que pueden poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Las partes consideran que la inaplicación del convenio, justificada en las causas mencionadas, debe de basarse en la negociación y acuerdo de las partes. Por ello las partes podrán acudir a la revisión y renegociación parcial del convenio, o al procedimiento de inaplicación, el cual exige también para su materialización posible el acuerdo de ambas partes.

Tras el agotamiento del correspondiente periodo de consultas y si persiste el desacuerdo, ambas partes someterán sus discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales del Tribunal

Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva discrepancia, para acudir a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos será necesario el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

ARTÍCULO 5.- GRUPOS PROFESIONALES

El encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto a este Convenio, figuran recogidos en el Manual de Organización Interno, que estará a disposición de todos los trabajadores/as.

Grupos Profesionales	Puestos de trabajo
Responsable División	Responsable División, Personas, Producción y Procesos/Mantenimiento
Técnico/a Comercial	Técnico/a Comercial
Encargado/a de Sección	Responsable Logística, Responsable Administración/PRL/Medio ambiente
Encargado/a de Grupo	Encargado/a de Turno/Grupo, Técnico/a Logístico/Calidad, Preparador/a Laboral
Técnico/a Especialista	Administrativo/a, Auxiliar de Línea, Técnico/a de Logística, Jefe/a Informática, CCR, Clasificación postal y Servicios Logísticos
Oficial Especialista	Especialista en máquinas, Almacenero/a, Especialista
Oficial 1ª	Maquinista 1ª, Conductor/a Especialista, Coordinador/a de cosido
Oficial 2ª	Carretillero/a
Operario/a especialista	Operario/a especialista, Cartero/a especialista, Cosedor/a especialista, Tapizador/a especialista
Operario/a 1ª	Operario/a 1ª, Cartero/a 1ª, Conductor/a 1ª, Cosedor/a 1ª, Tapizador/a 1ª
Operario/a 2ª	Operario/a 2ª, Cartero/a 2ª, Conductor/a 2ª, Cosedor/a 2ª, Tapizador/a 2ª
Operario/a 3ª	Operario/a 3ª, Cartero/a 3ª

ARTÍCULO 6.- TRABAJO A BAJO RENDIMIENTO

Podrá ser de aplicación lo establecido en el Art. 12- del R.D. 1368/85 a cualquier persona trabajadora encuadrada en cualquiera de los grupos establecidos en este Convenio cuando aun prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúa con un rendimiento inferior en un 25% al normal.

ARTÍCULO 7.- TIPOS DE CONTRATACION

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en sus normas de desarrollo, y demás Normativa Laboral. Con excepción del contrato de trabajo a domicilio.

ARTÍCULO 8.- CONTRATACIONES, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIONES

La empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo las vacantes y plazas de nueva creación, indicando los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, categoría, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y resolución del proceso.

En todo caso, ante una vacante en la plantilla, se realizarán promociones internas y tendrán preferencia las personas que ya están contratadas, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para el puesto vacante.

Se establece que, tanto en los casos de ingreso de una persona en la Empresa como en los de acceso a un nuevo puesto de trabajo (Promoción), se podrá establecer, cuando exista, una carencia de capacitación profesional del trabajador o trabajadora respecto a las funciones a desempeñar, un índice denominado de adaptación profesional. (Subestructural) Orientativamente la aplicación del índice se realizará progresivamente partiendo de un 25% de reducción en el salario establecido para cada categoría y con una revisión semestral de cada caso para alcanzar el índice en un año como máximo.

Siguiendo lo establecido en el manual de Organización interno, y tomando como base lo recogido en las características de cada puesto de trabajo, se realizarán valoraciones periódicas en la plantilla, adaptadas a los requerimientos de cada puesto (experiencia mínima para el puesto) para identificar la adquisición de conocimientos y competencias por parte de las personas trabajadoras. Estas valoraciones se tendrán en cuenta para las promociones internas, que dependerán de la existencia o no de vacantes, excepto para las promociones que se den dentro del grupo de operarios y oficiales.

ARTÍCULO 9.- PERIODO DE PRUEBA Y ADAPTACION

Al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador o trabajadora para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de periodo de prueba siendo su duración máxima de 6 meses. En el caso de los puestos técnicos, ese período será siempre de 6 meses.

ARTÍCULO 10.- JORNADA

Jornada laboral anual de 1.707 horas a partir del año 2023. En dicha jornada se establecerá un descanso de 15 minutos que formará parte de la jornada anteriormente señalada y que por lo tanto tendrá carácter retribuido y dos descansos de 5 minutos que no tendrán carácter retribuido. Lo que serían 1.652 horas efectivas de trabajo.

Asimismo, dentro de la jornada señalada anteriormente, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 2 jornadas al año de libre disposición sin necesidad de justificación. La utilización de este permiso se solicitará con una antelación mínima de 2 días laborables y se acordará con la dirección de la empresa, sin que pueda coincidir en su disfrute más de un 10 por ciento de la plantilla. Si se diese el caso

anterior se utilizará para su concesión el criterio de antelación en la solicitud y rotación en su uso. Estos días no podrán unirse a vacaciones o, días festivos señalados en el calendario. Sí podrán disfrutarse ambos días de forma consecutiva. También se podrán disfrutar en viernes o en lunes que no coincidan los supuestos antes descritos. Aquellas personas que se hayan incorporado a trabajar en la empresa y no lleven trabajando más de un año, tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de esos días de libre disposición, con respecto al tiempo trabajado en el año en curso.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona se encuentre en su puesto de trabajo y dedicada al mismo.

Para la concreción del cumplimiento de dichas horas efectivas de trabajo se fijará un anexo por grupos de trabajo entre la Dirección de la Empresa y los/as Encargados/as.

Quienes trabajen a jornada partida, dispondrán para necesidades personales de 16 horas al año de flexibilidad a devolver, debiendo avisar su utilización con al menos 24 horas de antelación.

Quienes trabajen a turnos de mañana y tarde disfrutarán de un día de trabajo de libre disposición retribuido.

ARTÍCULO 11.- CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. No obstante, en las diferentes secciones de la empresa la fijación de calendarios y horarios se hará a propuesta de cada Responsable de División, conforme a los criterios generales de la Empresa, las necesidades de la clientela y/o el mercado y a las particularidades del presente convenio.

La Dirección de la Empresa comunicará y oír a la representación legal de la plantilla antes de su revisión, modificación y aprobación definitiva y elaborará los calendarios antes del 31 de enero.

Si la jornada anual sufriera modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa, los calendarios y horario de trabajo, la empresa, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

En el calendario laboral se podrá plantear jornadas semanales superiores o inferiores a las 40 horas con el fin de mejorar la competitividad y adaptarnos a la fluctuación de las demandas de las empresas clientes. Cuando se plantee, se comunicará en primera instancia a la representación legal de la plantilla. El número de horas diarias máximas de trabajo no podrá ser superior a 9.

ARTÍCULO 12.- DISPONIBILIDAD DE HORAS

Bolsa de horas. Cuando por circunstancias tales como cargas de trabajo, períodos punta de producción, necesidades de atención a clientela, etc., sea necesario modificar el horario establecido y ampliar el tiempo de trabajo en un periodo determinado, la Empresa podrá requerir de la plantilla una disponibilidad o crédito horario que en cómputo anual no superará las 16 horas de trabajo (Duración mínima del turno: 5 horas). Si, por el contrario, las circunstancias sean

las opuestas (periodos de inactividad debidos a cualquier causa), la Empresa podrá requerir de la plantilla el cese de la actividad laboral o la inasistencia al trabajo por un tiempo igualmente máximo de 16 horas anuales.

La Empresa comunicará a la plantilla de tales variaciones con un mínimo de 48 horas de antelación.

Cuando la consecuencia de este crédito horario suponga la acumulación de horas a disposición de la persona, ésta previo acuerdo con la Empresa, irá descargándose paulatinamente de tales horas con el equivalente tiempo de descanso. Cuando el crédito horario sea favorable a la Empresa, ésta deberá de emplearlas en función de la plantilla.

En cualquier caso, llegado el final del año, se procederá a la liquidación de tales horas, de tal modo que, si en este momento es la Empresa la que debe de compensar a el/la trabajador/a por el crédito horario, ésta incluirá en la nómina del mes de enero del año siguiente el equivalente salarial de tales horas. Si, por el contrario, fuera el/la trabajador/a quien adeudara a la Empresa, esta obligación quedaría sin efecto, quedando el/la trabajador/a libre de todo cargo en este sentido.

La empresa no podrá acogerse a la distribución irregular de la jornada señalada en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, en su caso si podrá hacerlo a lo expresamente dispuesto en este convenio denominado Bolsa de horas.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar 24 días laborales de vacaciones, computados de lunes a viernes.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia, que imposibilite el disfrute total o parcial durante el año natural a que corresponden, se podrá disfrutar una vez finalice el periodo de incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Empresa establecerá las fechas de disfrute de las vacaciones antes del 31 de marzo de cada ejercicio. La comunicación a cada persona se realizará con dos meses de antelación. Si por circunstancias excepcionales (causas organizativas, producción... etc.) la Empresa tuviera que variar tales fechas, la persona afectada disfrutaría de un día más de vacaciones.

Las vacaciones se organizarán de acuerdo al año natural. Quienes en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiese que trabajar en funciones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

ARTICULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan

a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

Cuando por razones organizativas o necesidades de servicio sea inexcusable la realización de horas extraordinarias cada una de estas se compensarán por el equivalente disfrute de una hora y 45 minutos de tiempo libre o con la remuneración correspondiente. Aquellas realizadas en festivos se compensarán con el disfrute del doble de las horas extras realizadas o su remuneración por el doble del valor de la hora ordinaria.

La retribución económica de las horas extraordinarias, será acorde con la categoría realizada al realizar las horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extras aquellas que excedan de las horas de disponibilidad establecidas en el artículo 12.

ARTÍCULO 15.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Quienes por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la Empresa o Taller, y que impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

A) Dietas:

Se pagarán los tickets o facturas correspondientes a los gastos generados en peajes, parking, pernoctaciones y comidas, con límite de:

Pernoctación: **48 €/noche**

Desayuno: **3,5 €**

Comida: **19 €**

Cena: **17 €**

B) Kilometrajes en vehículo propio: **0,365 Euros.** (Año 2024)

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

A) Matrimonio o constitución de parejas de hecho: 18 días naturales

B) Baja preparto: En la semana **39**, las mujeres embarazadas pueden pedir una baja laboral sin tener que demostrar dolencias en el término final del embarazo. La trabajadora cobrará el **100% de su base reguladora** desde el primer día. Esta baja laboral la gestiona el médico de cabecera.

C) Permiso de Maternidad y Paternidad: La baja por maternidad y paternidad tiene una duración de **16 semanas** para cada uno de los progenitores. De esas 16 semanas, las primeras **6 semanas son de carácter obligatorio**, ininterrumpidas y a jornada completa justo después del parto o de la fecha de resolución judicial o decisión administrativa si se trata de un caso de adopción. Las otras 10 semanas se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, pero siempre dentro de los **12 meses siguientes** al nacimiento o adopción.

D) Permiso retribuido por cuidados: Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante 5 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización pero que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como convivientes de la persona trabajadora.

Se podrán fraccionar las licencias por ingreso en medias jornadas durante el tiempo que dure el ingreso o reposo domiciliario.

E) Permiso retribuido por defunción de parientes:

Cónyuge, hijos/as, madres/padres, hermanos/as.	3 días laborables
Abuelos/as, Nietos/as	2 días laborables
Tías/os y sobrinas/os	1 día laboral

La licencia por defunción no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones, licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho de las personas trabajadoras.

En los casos D y E, si hubiese necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad Foral de Navarra, se ampliará en 2 días laborales.

F) Por matrimonio de madres/padres, hermanos/as o hijos/as: 1 día laboral.

G) Por traslado de domicilio habitual: 1 día laboral

H) Permiso para atender motivos familiares urgentes. Las personas trabajadoras podrán ausentarse por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso retribuido puede disfrutarse por horas, que no podrán exceder del equivalente a 4 días al año.

I) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia médica de Médico/a de cabecera de Seguridad Social (personal facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la Medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Este permiso para asistencia a consultas médicas contará con la justificación de la consulta en la que se expresará y figurará expresamente tanto la hora de inicio y finalización de la asistencia.

Por acompañamiento al médico de la Seguridad Social de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad se establece un permiso con límite de 6 horas al año

J) Permiso de lactancia: El permiso de lactancia tiene lugar justo después del permiso de maternidad y paternidad. Este permiso es un derecho para los dos progenitores, no solo para la madre del lactante, y dura hasta que el menor cumple los nueve meses. Podrá extenderse hasta los 12 meses cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen con reducción proporcional del salario durante esos últimos tres meses.

- Una hora o dos periodos de media hora cada día laborable que debe disfrutarse en medio de la jornada laboral.
- Media hora de reducción de jornada laboral para poder entrar más tarde o salir antes del horario establecido.

- Acumular todas las horas libres en varios días (permiso acumulado), que serán retribuidos, pero según lo que permita el convenio colectivo o se haya pactado mediante acuerdo previo con la empresa.

Las personas trabajadoras están obligadas a preavisar a la empresa de la forma en que va a distribuirse y disfrutar de estas reducciones de jornada con un mínimo de 15 días.

Para el disfrute de las licencias de los apartados D, E y F se entienden incluidos tanto parientes por consanguinidad como por afinidad en el mismo grado.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

Igualmente se contemplan las uniones de hecho siempre que se demuestren documentalmente.

K) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales de un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el Apartado del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que dicha persona, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

L) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

N) Permiso por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: Aquellos progenitores que tengan que cuidar a un hijo menor de edad afectado por un cáncer u otra enfermedad grave podrán acogerse a una reducción de jornada con un mínimo del 50% para el cuidado del hijo/a durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, recibiendo un subsidio que cubra dicha reducción para no ver reducidos sus ingresos.

La reducción se puede solicitar cuando el hijo/a es menor de 18 años, pero en los casos en los que la enfermedad sea diagnosticada antes de la mayoría de edad se puede ampliar hasta que cumpla 23 años. Si, además, el hijo/a tiene una discapacidad igual o superior al 65%, la edad se amplía hasta los 26 años.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa concederá excedencia por cuidado de hijo/a, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1.- Que la excedencia solicitada tenga una duración no superior a tres años.

Esta excedencia podrá ser solicitada cuando el padre y la madre trabajen, sólo por una de estas personas (padre o madre).

Asimismo, concederán excedencia a quienes, con al menos una antigüedad de tres años en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

B) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

C) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 5% de la plantilla.

2.- De igual forma las Empresas concederán excedencia a las personas con al menos un año de antigüedad en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

A) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia Empresa.

B) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

C) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de dos en la totalidad de la Empresa.

D) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en personal directivo y mandos de la Empresa.

Dado que según se establece el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el que sea un medio de Integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos de 1 año en la Empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho preferente a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 18.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

Movilidad del personal. - Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina "traslado del personal" la movilidad de este que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) Petición de la persona afectada.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidad del servicio.

a.- A petición la persona afectada.- La movilidad del personal que tenga a su origen en esta causa, requeriría la solicitud escrita del trabajador/a. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b.- Por mutuo acuerdo entre partes.- Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estaría a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c.- Por sanción reglamentaria.- Cuando el comportamiento de la persona genere problemas de convivencia con sus compañeros/as de trabajo, que requieran adoptar esta medida.

d.- Por necesidades del servicio.- En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de la plantilla, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, a quien resulte afectado/a se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

ARTÍCULO 19.- SALARIO CONVENIO

Los salarios serán los fijados en la tabla salarial anexa a este texto.

ARTÍCULO 20.- REVISIÓN DE SALARIOS

Año 2022	5%
Año 2023	4%
Año 2024	IPC Navarra año 2023+0,5%
Año 2025	IPC Navarra año 2024+1,5%
Año 2026	IPC Navarra año 2025+2%

Estos porcentajes no serán aplicables a la categoría que obtenga por Ley (SMI) subida salarial superior a lo pactado.

En caso de que el incremento que experimente el SMI sea inferior a las subidas aquí recogidas, se aplicará lo pactado en Convenio Colectivo para estas categorías. Se complementará hasta lo pactado en el Convenio.

Años 2025 y 2026. Si el Resultado económico (antes de impuesto de sociedades) no alcanza los 40.000€, se garantizará el IPC, y los diferenciales de cada año se llevarán al año siguiente.

ARTÍCULO 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional.

ARTÍCULO 22.- PLUS DE PROMOCION ECONOMICA

En función del trabajo desarrollado se genera un derecho a una promoción económica equivalente a la cantidad reflejada para cada categoría por cada 5 años de permanencia en la empresa. Se establece un número máximo de 4 quinquenios acumulables por cada trabajadora o trabajador.

ARTICULO 23.- PLUS NOCTURNO

El personal que realice labores desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas disfrutará de un complemento de remuneraciones denominado plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario real, a excepción de aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche y que se han tenido en cuenta en su valoración y aplicación del salario (Vigilantes, guardas,...)

En ningún caso se realizarán trabajos nocturnos por parte de personas con discapacidad psíquica sin la presencia de otro personal de supervisión adecuado. Se garantizará en todo caso la presencia simultánea de dos personas trabajadoras en el turno de noche.

ARTÍCULO 24.- PAGO DE NÓMINAS

En los casos extraordinarios que, bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite su ingreso, la Empresa se compromete a la entrega de un anticipo a cuenta antes de la fecha anteriormente fijada. El recibo de la nómina se entregará a cada trabajador o trabajadora antes del día 15 de cada mes.

ARTÍCULO 25.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Desde el día 1º al 3º de IT se complementará el 60% de la base reguladora, del 4º al 20º se complementará hasta el 70% de la base reguladora.

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones habituales de cada persona y por el tiempo en que se mantenga esta situación.

En el caso de IT con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure la hospitalización. Complementariamente en los casos de IT por intervención quirúrgica ambulatoria, la empresa complementará hasta el 80% del salario mientras dure esta circunstancia y por un periodo máximo de 1 mes.

ARTÍCULO 26.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Las Empresas podrán sancionar a las personas trabajadoras por la comisión de las siguientes faltas:

A.- Faltas Leves:

- 1.- Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
- 2.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 3.- Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
- 4.- La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
- 5.- El descuido imprudente en la conservación del material.

B.- Faltas Graves:

- 1.- Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.
- 2.- Simular la presencia de otro/a trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
- 3.- Desobedecer a superior(a) en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
- 4.- Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros/as.

C.- Faltas muy Graves:

- 1.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
- 2.- El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la Empresa.
- 4.- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre el resto de personas de plantilla.
- 6.- Los malos tratos de palabra y de obra a jefes/as y compañeros/as.
- 7.- La ofensa habitual.
- 8.- La reiteración en falta grave.
- 9.- La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento del resto del personal de la empresa.

D.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

E.- En cualquier caso, la Empresa, deberá dar traslado al Comité en el plazo de dos días, de una Copia de Notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al/a la trabajador/a.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 27.- FORMACIÓN

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de la plantilla con especial hincapié en aquellos relacionados con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional y el aprendizaje del Euskera, estudiando en cada caso la compensación de fondos que corresponda.

ARTÍCULO 28.- DISMINUCION PROGRESIVA DE RENDIMIENTO

Habida cuenta de que parte de las personas con discapacidad afectas a este Convenio pueden, por sus circunstancias específicas ir disminuyendo progresivamente en su capacidad y consecuentemente en su rendimiento, la Empresa podrá en sustitución de lo previsto en el Art. 52-A y B del Estatuto de los Trabajadores que contempla la extinción por causas objetivas, renovar el contrato originario y sustituirlo por otro de los calificados como "de bajo rendimiento".

ARTÍCULO 29.- CESE VOLUNTARIO

Las personas trabajadoras encuadradas entre las categorías profesionales de operario/a y encargado/a de sección o encargado/a de grupo, estarán obligadas a comunicar su voluntad de dar por terminada la relación laboral que tienen con la empresa, con un plazo previo mínimo de 15 días a la fecha efectiva de finalización de la relación laboral.

En caso de cese voluntario, a la persona que lo solicite, le asistirá única y exclusivamente el derecho a percibir en su recibo de finiquito, las cantidades

devengadas, la parte proporcional de pagas extras y vacaciones generadas hasta la fecha efectiva de cese en la empresa.

ARTÍCULO 30.- REVISION MÉDICA

La vigilancia de la salud se efectuará en función de los riesgos evaluados. Los reconocimientos médicos se realizarán tal y como marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se realizará un reconocimiento médico general como mínimo cada 2 años, de carácter voluntario.

ARTÍCULO 31.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará como mínimo dos prendas de trabajo al año (una de invierno y otra de verano) en función de las necesidades de la plantilla, siendo obligatorio el uso de la ropa en la Empresa y cualquier otro centro de trabajo. Con carácter de excepcionalidad (por ejemplo, para las nuevas incorporaciones o para quienes, por su puesto de trabajo sea necesario), se suministrarán 2 prendas de verano y 2 prendas de invierno.

Así mismo, si la ropa de trabajo por el uso o por accidente se deteriora se repondrá por la empresa.

ARTÍCULO 32.- SEGURIDAD Y SALUD

La Empresa y la plantilla asumirá los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo, que vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento. Así, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud derivados de las diferentes Representaciones de la plantilla existentes en Gureak, formados paritariamente por miembros del Comité y por Representantes de la Empresa que establecerán sus reuniones y funcionamiento futuros.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa y la representación de la plantilla, se comprometen, dentro de los plazos previamente convenidos, a establecer Planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes, enfermedades profesionales y los riesgos de los cuales estos se derivan, así como en la mejora de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a la Seguridad y Salud de las personas. Para ello se aplicarán las medidas técnicas u organizativas de corrección que sean posibles y necesarias y entre tanto se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios a más adecuado. (Teniendo en cuenta ante todo el carácter de CEE de Gureak Navarra se adecuarán dichos Planes a las exigencias y características de cada trabajador/a). Será preceptivo el cumplimiento de los procedimientos de prevención de riesgos elaborados por el personal técnico de la Empresa.

Por su parte, los/as trabajadores/as, individualmente considerados/as, está obligados/as, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud

Laboral. Especialmente el asesoramiento se realizará por el Servicio de Prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.”

ARTÍCULO 33.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

La Empresa suscribirá un Seguro de Vida y Accidente aplicable a todas las personas afectadas por este Convenio.

El capital garantizado para cada persona asegurada, tanto para el riesgo de muerte por accidente laboral, como para incapacidad permanente, en grado de total, absoluta o gran invalidez, será de 15.000 euros por cobertura; además se garantiza a cada persona un capital de 3.500 euros en concepto de gastos de sepelio.

Se entregará copia de la póliza suscrita por la empresa al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 34.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

A) La empresa concederá hasta 15 días de permiso no retribuido por año, por cuestiones personales.

B) Igualmente, a petición de el/la trabajador/a, la Empresa estudiará las solicitudes individuales de reducción de jornada de cada cual.

Para el disfrute de tales licencias no podrán coincidir más de dos personas en la misma sección.

El/la trabajador/a deberá comunicar a la Dirección de la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

C) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El presente texto legal, quedará supeditado a los futuros cambios normativos que el Gobierno disponga, durante el período de vigencia del presente convenio.

ACTIVIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 35.- NIVELES DE REPRESENTACION

La composición del Comité de Empresa se ajustará a lo establecido en el Art. 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 36.- GARANTIAS SINDICALES

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, las personas gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

A.- Condicionar el empleo de una persona a la afiliación o no afiliación a una Central sindical.

B.- La constitución o el apoyo por parte de la empresa de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

C.- Despedir a una persona, sancionarla, discriminarla o causarle algún tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

ARTÍCULO 37.- DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

La figura de delegada/o de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de la plantilla. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en este Convenio.

ARTÍCULO 38.- COMITÉ DE EMPRESA

1.- NOMBRAMIENTO

Podrán ser electores/as y elegibles:

A) Los propios trabajadores y trabajadoras en el supuesto de que no tengan limitada su capacidad jurídica de obrar.

B) En los judicialmente declarados incapacitados/as, tutores/as o representantes legales con la debida acreditación.

C) En el caso de que las personas con discapacidades psíquicas, aun estando sometidas a una tutela de hecho, no tengan reconocida legalmente una incapacidad, la Dirección de los Centros Especiales de Empleo admitirá la posibilidad de que, para la mejor representación y defensa de los intereses del trabajador, podrán ser electores las propias personas, sus tutores/ o madres/padres siendo elegibles sólo y únicamente las personas trabajadoras con discapacidad del centro.

ARTÍCULO 39.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del Comité de Empresa, serán de 20 horas al mes.

Las horas de los/as Miembros del Comité de empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno/a o varios miembros. En las horas retribuidas establecidas para miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

ARTÍCULO 40.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la empresa, advirtiendo a la dirección de esta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Recibir información con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las nuevas modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Recibir información, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores y las trabajadoras hayan de realizar.

e) Recibir información anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado en cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

ARTÍCULO 41.- GARANTIAS COMUNES

Quienes formen parte del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán pre avisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves, y para la validez de las mismas se notifica la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

- En caso de representantes legales de la plantilla, al Comité de Empresa.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

ARTÍCULO 42.- NORMAS PARA EL EJERCICIO DE ACCIONES SINDICALES

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo del resto del personal ni la marcha general de la producción. Las personas que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las Empresas están facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellas personas que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado o consultado previamente al Comité de empresa.

Quien resulte afectado por esta medida no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas, tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, se deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

Asambleas:

Las personas que componen la plantilla tendrán derecho a 9 horas retribuidas al año. Se colocará en el tablón de anuncios un calendario para el control y cómputo de las mismas.

ARTÍCULO 43.- LEGISLACION COMPLEMENTARIA

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en:

- El Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el Real Decreto de 17 de junio (1368/85) que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

ARTÍCULO 44.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo excepciones que expresamente se determinen en este Convenio.

ARTÍCULO 45.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquellos superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona pueda verse perjudicada por implantación de medidas que atenten contra los derechos adquiridos.

ARTÍCULO 46.- CONTRATO RELEVO

Todo aquel trabajador o trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo tendrá derecho a la misma siempre y cuando cumpla con los requisitos legalmente establecidos para ello. El relevista tendrá un contrato indefinido a jornada completa y el trabajador que accede a la jubilación parcial realizará como máximo el 25% de las horas de su jornada ordinaria anual correspondientes hasta la fecha de la jubilación ordinaria. Éstas podrán realizarse seguidas inmediatamente a la fecha del reconocimiento o anualmente la parte que le corresponda. Esta decisión correrá a cargo del trabajador o trabajadora

ARTÍCULO 47.- COMISION PARITARIA

Para atender a cuestiones que se deriven de la interpretación y seguimiento del presente convenio y salvo que incurra en el ámbito competencial que legalmente tiene reconocida la autoridad laboral y los órganos jurisdiccionales, se constituirá a la firma del mismo, una comisión paritaria formada por 8 personas, 4 representantes de la plantilla de los sindicatos firmantes y 4 representantes de la empresa. Quienes componen esta Comisión podrán contar con el asesoramiento de asesores con voz, pero sin voto.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Esta Comisión adoptará una resolución a los planteamientos o dudas interpretativas de este convenio en el plazo de 7 días.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- B) Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.
- C) A instancia de alguna de las partes mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- D) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- E) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto
- F) Para que los acuerdos de la comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.
- G) Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la Comisión.

ARTÍCULO 48.- PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Tanto la Dirección como la representación legal de la plantilla, se comprometen a impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello, se seguirá trabajando en la comisión de igualdad, donde se seguirá realizando la elaboración, implantación y seguimiento de los sucesivos planes de igualdad, y cualquier otra acción orientada a promover la igualdad entre ambos sexos.

Siendo de obligado cumplimiento y sujeto a la legislación vigente en la materia.

Además, se publicará en los tablones de todos los centros de trabajo, para el conocimiento de la plantilla.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los compromisos establecidos en el presente Convenio obligan a las partes representadas en este acuerdo, pero se establece un tratamiento distinto en el caso de no mantenerse los actuales términos de financiación de la Empresa por parte del Servicio Navarro de Empleo, en cuyo caso, ambas partes deberán señalar nuevos acuerdos en coherencia con las circunstancias que concurren.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La empresa mantendrá la gestión (el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

ANEXO

TABLAS SALARIALES GUREAK NAVARRA AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL	Salario mes	Antigüedad mes (Por quinquenio)	Salario año (14 pagas)	Antigüedad año (Por quinquenio)
Responsable División	2.681,06	71,79	37.534,89	1.005,04
Técnico/a Comercial	2.524,16	71,79	35.338,28	1.005,04
Encargado/a de sección	2.382,73	71,79	33.358,21	1.005,04
Encargado/a de grupo	2.028,14	69,17	28.394,01	968,40
Técnico/a especialista	1.719,38	53,16	24.071,27	744,25
Oficial(a) especialista	1.594,71	46,72	22.325,96	654,06
Chofer	1.499,45	41,80	20.992,31	585,25
Oficial(a) 1ª	1.447,88	40,71	20.270,28	570,00
Oficial(a) 2ª	1.393,40	35,97	19.507,63	503,52
Operario(a) especialista	1.333,38	34,00	18.667,39	475,99
Operario(a) 1ª	1.315,72	32,25	18.420,02	451,46
Operario(a) 2ª	1.178,79	23,05	16.503,11	322,63
Operario(a) 3ª	1.134,00	14,67	15.876,00	205,42