

CONVENIO DE LA EMPRESA MICRONAVARRA, S.L.

Pamplona, a 29 de septiembre de 2017.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa MICRONAVARRA, S.L. y la Representación legal de los trabajadores, representados por la Comisión negociadora del convenio.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio resultará aplicable a todos los trabajadores que presten servicios para la empresa MICRONAVARRA, S.L. (C.I.F. B31223084) tanto en su sede principal centro de trabajo de la empresa MICRONAVARRA (Paseo Santxiki, 1, edif K, bajo. Mutilva) como en otros centros de trabajo de dicha empresa o en los centros de trabajo de los clientes, cualquiera que sea la función que realice el trabajador y para el objeto para el que hubiera sido contratado, salvo lo previsto en el siguiente párrafo.

El presente convenio será aplicable en todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio Colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el 1 de enero de 2018, sustituyendo íntegramente a cualquier convenio que anteriormente le hubiera sido de aplicación y tendrá una duración de CUATRO años desde la fecha de su firma, por tanto su vencimiento será el día 31 de diciembre de 2021.

Con al menos tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, haciendo constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Si no mediara denuncia expresa de las partes en el plazo indicado anteriormente el presente convenio colectivo se prorrogará de año en año, según lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia de una de las partes se dará inicio a las negociaciones oportunas para la aprobación de un nuevo Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, las partes podrán adoptar por escrito acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la

vigencia pactada, se desarrolle la actividad en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación para la aprobación de un nuevo Convenio sin alcanzarse un acuerdo se someterán a un arbitraje de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra y si éste finalizara sin acuerdo, a un arbitraje obligatorio ante ese mismo Tribunal, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y con base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán en todo caso, hasta la aprobación del nuevo Convenio Colectivo o el dictado del laudo arbitral indicado anteriormente

Artículo 4. Vinculación a la totalidad, garantía personal y absorción/compensación

4.1.- Vinculación a la totalidad y garantía personal

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

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

Además de las recogidas en este Convenio, con carácter individual se respetarán aquellas "condiciones ad personam" que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas de este Convenio.

4.2.- Absorción y compensación

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma de este convenio regían en la empresa en virtud de cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio o estén garantizadas "ad personam".

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.



CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización del trabajo.

- I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.
- II. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles con antelación necesaria.
- III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 41.

CAPÍTULO III TIEMPO DEL TRABAJO

Artículo 6. Jornada laboral.

6.1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales durante el primer año de vigencia del convenio. En los años siguientes, se reducirá un 1% al año, según el cuadro siguiente:

Año	Jornada Laboral	Porcentaje reducción
01/01/2018-31/12/2018	1.800	
01/01/2019-31/12/2019	1.782	1,00%
01/01/2020-31/12/2020	1.764	1,00%
01/01/2021-31/12/2021	1.746	1,00%

Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Se establece anualmente una bolsa del 5% de la jornada anual que se utilizará para atender cualesquiera necesidad que pudiera surgir a lo largo del año y su utilización, así como los días y horas en que se emplee esta bolsa horaria, se preavisará a los trabajadores con una semana de antelación, salvo por las circunstancias concurrentes no pueda darse este preaviso, comunicándose en estos casos, con la mayor antelación posible.

6.2. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de producción o servicios, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

Artículo 7. Calendario laboral.

De acuerdo con el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa confeccionará el Calendario Laboral dentro del primer mes de cada año y lo expondrá en el centro de trabajo. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 8. Descanso semanal.

El descanso semanal se disfrutará descansando dos días. Este descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrá ser distribuido atendiendo a los siguientes criterios:

- Como mínimo cada semana se disfrutará de un día y medio ininterrumpido de descanso.
- Las partes podrán convenir por escrito la acumulación del otro medio día restante en periodos de hasta catorce días.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Los trabajadores realizarán horas extraordinarias en los horarios y hasta el tope máximo permitido legalmente.

Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán con festivos, a elección del trabajador, a razón de 1,5 horas por hora trabajada. Cada trabajador acordará con la empresa su decisión respecto de la opción de compensar con descanso o ser retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante compensación con descanso.

Artículo 10. Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.– Tendrán una duración de 30 días naturales a lo largo de cada año natural, independientemente de la categoría del trabajador. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionalmente a dicho tiempo de servicio.

Segunda.–Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y el empresario. No obstante se establece que el trabajador tendrá opción a disfrutar 15 días naturales ininterrumpidos entre los meses de julio y septiembre y los 15

restantes, de forma ininterrumpida, el resto del año, siempre de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

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

Tercera.- Como norma general las vacaciones no se fraccionarán en más de dos periodos, salvo pacto en contrario. Cuando el trabajador cese a lo largo del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado. En caso de incapacidad temporal derivada de maternidad, el disfrute de las vacaciones quedará interrumpido, debiendo disfrutarse dentro del año natural, en la fecha que acuerden trabajadora y Empresa.

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

Cuarta.- Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que les correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En los demás casos, el derecho al disfrute de vacaciones o a su compensación dineraria caducará el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 11. Festivos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar al trabajador las horas realizadas en el día festivo, y en el supuesto de que esta compensación consista en el traslado del descanso a otro día hábil, éste deberá disfrutarse en días laborales, no pudiendo por tanto coincidir con las fechas del descanso semanal o días festivos abonables y no recuperables.

Quando los festivos abonables y no recuperables se compensen mediante traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días sino con su disfrute individualizado, la

elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las mismas limitaciones que en el artículo de vacaciones.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración real, por los motivos y tiempo siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador: 20 días naturales, que podrán sumarse al período vacaciones, siempre de acuerdo con la Empresa y de forma que no altere el normal funcionamiento de la misma.

b) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos: Un día natural.

c) Por nacimiento de hijo: Dos días naturales, de los cuales al menos uno sea laborable.

d) Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos): Dos días naturales.

El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.

e) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres con ingreso en clínica: Tres días naturales.

f) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.

g) Por fallecimiento de padres: Tres días naturales.

h) Por fallecimiento de hijos: Cuatro días naturales.

i) Por fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales.

j) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

l) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 9 horas de libre disposición, siempre previo aviso con, al menos, 4 días de antelación.

m) Reducción de una hora diaria por lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. A efectos de estas licencias se considera que existe enfermedad grave cuando se produzca ingreso en centro hospitalario.

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

hospitalización. En todos los casos de defunción, enfermedad o nacimiento de hijos, cuando se necesite realizar un desplazamiento, la licencia correspondiente se incrementará en dos días más.

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

CAPÍTULO IV CATEGORÍAS PROFESIONALES Y RETRIBUCIÓN

Artículo 13. Categorías Profesionales

La representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa establecerán un acuerdo sobre la clasificación profesional que se recogerá en un documento interno.

Artículo 14. Ascensos.

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Grupo 1) o mando y coordinación (Grupo 2), será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.

Artículo 15. Retribuciones.

15.1.- Retribución: Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al importe establecido en el artículo siguiente del presente convenio.

15.2.- Garantía retributiva: A partir del día de entrada en vigor de este Convenio la retribución mínima garantizada por año y con inclusión de pagas extraordinarias será la siguiente:



Niveles Gr. Prof	Niveles	Salario Base Anual Mínimo 2018
1	A	27.800,00 €
2	A	25.800,00 €
	B	23.800,00 €
3	A	21.800,00 €
	B	20.800,00 €
4	A	19.800,00 €
	B	18.800,00 €
	C	17.800,00 €
5	A	16.800,00 €
	B	15.800,00 €
	C	14.800,00 €
6	A	13.800,00 €
	B	12.800,00 €
	C	11.800,00 €
	D	10.800,00 €

En el año 2019 se aplicará un incremento del 0,3% sobre las tablas salariales de 2018.

En el 2020 se aplicará otro incremento del 0,3% sobre las tablas salariales de 2019, y así sucesivamente.

La representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa establecerán un acuerdo sobre la clasificación profesional que se recogerá en un documento interno.

Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias

El trabajador percibirá, además de doce pagas mensuales, dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra con ocasión del mes de julio, por cuantía cada una del salario base mensual; dichas gratificaciones extraordinarias, no obstante, se prorratearán en las doce mensualidades, conforme al artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores. La suma de las doce pagas mensuales y las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas, en todo caso, deberán respetar la garantía retributiva anual pactada en el artículo anterior.

Artículo 17. Viajes y dietas.

En caso de salidas por viajes relacionados con el trabajo, la Empresa abonará los gastos que, debidamente justificados, haya realizado el trabajador. Cuando el trabajador utilice su propio vehículo para los desplazamientos, la Empresa abonará, para toda la vigencia del Convenio, la cantidad de 0,251 euros por kilómetro.

Artículo 18. Enfermedad y accidente.

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

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

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

19.1. Contratos a tiempo parcial

A los contratos a tiempo parcial se les aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

- Los contratos a tiempo parcial serán siempre superiores a doce horas. Se deberá fijar en tales contratos la jornada efectiva de trabajo, centro, días (a la semana, al mes o al año) contratado y horario de la prestación de trabajo.
- El porcentaje aplicado como salario en los contratos a tiempo parcial, deberá estar proporcionado con la jornada máxima anual del presente convenio. A los efectos exclusivos de determinar estos porcentajes en los contratos con una distribución semanal regular del tiempo de trabajo, se asimila la jornada completa a 40 horas semanales.
- La distribución del horario la establecerá la Empresa.
- Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60% de la jornada fijada en el contrato, teniendo en cuenta que dichas horas no se remuneraran como horas extraordinarias, sino como horas ordinarias.
- El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la Ley de conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

19.2 Contratos eventuales (duración determinada)

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, será contrato eventual aquel mediante el cual se contrate a un trabajador cuando lo exijan las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o un exceso de pedidos.

En la contratación eventual por circunstancias de la producción se entenderá que se produce tal condición cuando sea una situación que temporalmente exceda de la producción o necesidad de servicio normal de la Empresa.

19.3. Contrato de obra o servicio determinado

De acuerdo con el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, será contrato de obra o servicio determinado aquel mediante el cual se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

19.4 Contrato de interinidad

Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente, podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. En los casos de selección o promoción, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

19.5. Contrato de relevo y Jubilación Parcial

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores, se podrán formalizar Contratos de Relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

La empresa estará obligada a facilitar la jubilación parcial a los trabajadores que lo soliciten, de conformidad con la legislación vigente. La distribución de la jornada laboral de los trabajadores acogidos a este sistema de Jubilación, será facultad de la Empresa.

Artículo 20. Ingreso y contratación.

Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

Toda falsedad en los datos profesionales o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, experiencia, etc...) del aspirante, avalados por su declaración determinará la nulidad del contrato y por lo tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

En condiciones similares la Empresa reconoce a favor de los Empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

Artículo 21. Período de prueba.

El período de prueba será de 2 meses para los grupos profesiones, salvo los grupos 1 y 2, que, como máximo será de tres meses.

Artículo 22 Contratos formativos.

En materia de contratos formativos, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación vigente vinculante en cada momento.



Artículo 23. Trabajadores de empresas de trabajo temporal.

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

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

Artículo 24. Formación Profesional.

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, fomentarán la formación profesional de su personal, realizando un estudio entre los representantes sindicales y la Empresa sobre las necesidades en materia de formación continua, pudiendo elaborar planes de Empresa y participar en planes agrupados que se realicen sectorialmente.

Artículo 25. Baja voluntaria del trabajador: plazo de preaviso.

Cuando algún trabajador desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá notificarse a ésta por escrito, con una antelación mínima de dos meses para el personal de los Grupos 1 y 2 y con un mes de antelación para el resto del mismo. Se excluirá el plazo de preaviso mientras el trabajador esté en período de prueba.

Los que incumplieran esta obligación deberán indemnizar a la otra parte por un importe equivalente al salario/día por los días que hubiera dejado pasar sin realizar la notificación requerida.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26 Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- A1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

- A2. La no comunicación con la debida antelación, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- A3. Falta de aseo y limpieza personal.
- A4. Falta de atención y diligencia con los clientes.
- A5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- A6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Son faltas graves:

- B1. La embriaguez o drogadicción ocasional, durante el desempeño del trabajo.
- B2. Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- B3. La simulación de enfermedad o accidente.
- B4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- B5. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas, objetos y/o ropas o cualquier enser de los compañeros sin la debida autorización.
- B6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- B7. La comisión de dos faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya existido amonestación por escrito (y aunque esté pendiente de firmeza).
- B8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- B9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

- C1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de pena o sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- C2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- C3. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- C4. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- C5. El acoso sexual o por razón de sexo.
- C6. La comisión de cualquier delito en la Empresa, dentro o fuera del horario de trabajo
- C7. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia

competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad;

- C8. Cualquier insulto o mal trato de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración con los compañeros, superiores, subordinados, directivos o clientes.
- C8. Dañar intencionadamente hardware o software de la Empresa o del cliente, o utilizar software sin la debida autorización o el acceso a niveles de seguridad no permitidos.
- C9. La comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre
- C10. Las demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria previa audiencia en caso de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o cuando lo decida la empresa.

CAPÍTULO VII ÓRGANOS DE INTERPRETACIÓN Y CONTROL

Artículo 28 Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia.

Entre sus funciones estará incluida la interpretación auténtica del Convenio, el arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones administrativas y contenciosas previstas en las Disposiciones Legales vigentes.

Estará compuesta por un (1) miembro por cada parte firmante del presente convenio: empresarial y representante de los trabajadores, que estén legitimados para ello.

Actuará como secretario de la misma, el que las partes designen.

La Comisión paritaria se reunirá en el plazo de diez días, cuando así sea solicitado por cualquiera de las partes.

Desde que se constituya la Comisión Paritaria en el plazo indicado anteriormente, las partes deberán adoptar un acuerdo en el plazo máximo de quince días. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría simple de cada una de las partes, con el necesario voto a favor de ambas partes.

Cuando la Comisión no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

Artículo 29 Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse para la solución e interpretación al Tribunal Laboral de Navarra vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Igualmente acuerdan someterse al Tribunal Laboral de Navarra, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3. El procedimiento a seguir para resolver estas discrepancias será el previsto en el Convenio colectivo del sector Comercio del Metal de Navarra.

CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas establecidas en la legislación vigente.

En el caso de discrepancias o contradicciones en la interpretación entre el presente convenio y el del Comercio del Metal de Navarra, prevalecerá siempre el primero.

Disposición adicional segunda. Seguridad y salud laboral.

Serán de aplicación las leyes vigentes en cada momento en prevención de riesgos laborales y salud laboral, que tengan relación o sean vinculantes con el sector de la hostelería.

Los trabajadores se comprometen a cumplir dichas leyes, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales del 8 de Noviembre y en sus disposiciones de desarrollo complementario, así como todas las normas, medidas preventivas o actuaciones especiales, establecidas por los Servicios de Prevención, Propio y Ajenos, de la empresa.

La empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos de su trabajo. El Servicio de Prevención encargado de la Vigilancia de la Salud, realizará los reconocimientos médicos con una periodicidad máxima de un año, será específico para cada puesto de trabajo y gratuito para todos los trabajadores, siguiendo los criterios que establezca el propio Servicio de Prevención.

La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación de riesgos y de su correspondiente planificación de la actividad preventiva.

Las evaluaciones de riesgo y la información de riesgos que se entrega a todos los trabajadores, se irá actualizando en función de cambios en los procesos productivos, compras de nuevas herramientas o equipos de trabajo y por inspecciones técnicas tras accidentes laborales.



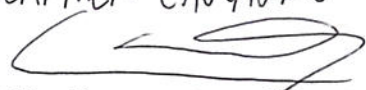
Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial, como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo y riesgo del embarazo.

En los análisis de las condiciones de trabajo colaborarán los delegados de prevención, previa coordinación con el Servicio de Prevención de la empresa.

Todos los trabajadores tienen la obligación de colaborar en las investigaciones de los accidentes que hayan sufrido o en aquellos en los que su testimonio sea determinante en la investigación.

Todo suceso que afecte a un trabajador y que pudiera ser considerado por este como accidente de trabajo, con o sin baja, deberá comunicarse inmediatamente a la Empresa o a su superior.

En Pamplona, a 29 de septiembre de 2017.

GARMEN CHOCARRO 73123650A  El/La Representante de los Trabajadores (Nombre, DNI, Firma)	MICRONAVARRA SL CIF: B31223084 Paseo Santxiki nº 1-Edif. K-Bajo 51192 Mutilva (Navarra) El/La representante de la Empresa (Nombre, DNI, Firma) MIGUEL ANGEL LONDA 02619812 K
--	--