

# Convenio Colectivo del Sector Comercio de Ganadería

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 218, de 5 de noviembre de 2019*

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE GANADERÍA DE NAVARRA 2019-2020-2021

### CAPITULO PRELIMINAR

#### *Determinación de la partes*

El presente Convenio Colectivo se concierta por las partes legalmente legitimadas.

Por la parte empresarial la representación es la designada por el Gremio Provincial de Empresarios Carniceros-Charcuteros de Navarra y por la parte social la representación designada por las centrales sindicales Federación de Servicios, movilidad y Consumo de UGT de Navarra y por la Federación de Comercio de LAB de Navarra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad para negociar y concertar el presente Convenio Colectivo, que contando con las mayorías legales exigidas dotan al mismo de eficacia general.

#### **Artículo 1.º Ámbito de aplicación, geográfico y funcional.**

El presente Convenio afectará a todas las empresas y personas trabajadoras con centro de trabajo en Navarra, cuyas actividades sean las siguientes: Comisionistas de Ganado, Abastecedores de Carne, Carnicerías, Charcuterías, Recolectores y Expendedores de subproductos de ganado, Expendedores de carne equina, Mayoristas de productos cárnicos, Detallistas de leche y sus derivados, Mayoristas y Minoristas de huevos, aves y caza, y Almacenes frigoríficos de carne. Actividades que vienen regulándose por la Ordenanza General de Comercio de fecha 24 de julio de 1971, modificada por las órdenes del Ministerio de Trabajo de 04/06/75 y 18/02/76.

En virtud de la autonomía colectiva libremente adoptada por las partes firmantes del convenio, las condiciones pactadas tienen la consideración de mínimas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

Igualmente, y en atención a la facultad atribuida por el artículo 83.2 del E.T., las partes firmantes dotan de prioridad aplicativa al presente convenio colectivo sectorial autonómico de Comercio de Ganadería de Navarra, frente a cualquier otro de ámbito distinto que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.4 del ET.

#### **Artículo 2.º Vigencia.**

La duración de este Convenio será de tres años, con efectos desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

A los efectos de lo previsto en el artículo 86.3 del E.T., una vez finalizada su vigencia, éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta tanto no se acuerde un nuevo convenio y por un máximo de 3 años (31 diciembre de 2024).

Dos meses antes de expirar el periodo de ultractividad, si no se hubiera alcanzado un acuerdo sobre un nuevo convenio, la Comisión Negociadora podrá someter sus discrepancias, si así lo acuerdan todas las partes, a un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra.

En el caso de que no se llegara a acuerdo en el proceso de mediación, se someterán las diferencias a arbitraje vinculante ante ese mismo Tribunal, sólo si las partes así lo acordaran.

El presente Convenio se considera denunciado desde el momento de la finalización de su vigencia.

### **Artículo 3.º Absorción y compensación.**

Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, serán compensables y absorbibles, con aumentos y mejoras que existan en cada empresa, así como con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales en el futuro sea cualquiera su concepto.

### **Artículo 4.º Garantías.**

Las condiciones de este Convenio, tienen carácter de mínimas, por lo que aquellas que en su conjunto sobrepasen a las presentes, serán garantizadas “ad personam”.

### **Artículo 5.º Jornada laboral y Flexibilidad.**

La jornada laboral, real y efectivamente prestada, será de 1720 horas anuales para los tres años de vigencia del Convenio, repartidas en un máximo de cuarenta horas semanales.

A la hora de confeccionar el calendario en las empresas, cada persona trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada laboral durante dos horas cada mes, sin que puedan acumularse las de un mes con otro. Esta reducción no supondrá en ningún caso reducción de horas anuales.

Salvo acuerdo en contrario, este tiempo se disfrutará a primera hora de la mañana o de la tarde, fijándose un orden rotativo por la empresa de forma tal que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de los establecimientos.

Ambas partes entienden que los momentos de mayor actividad comercial se producen los viernes, sábados y vísperas de festivos, por lo que este derecho no podrá hacerse efectivo en esos días.

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 2% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos por la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación resultante de aquella.

### **Artículo 6.º Retribuciones.**

El incremento salarial previsto para los tres años de vigencia del convenio colectivo limitado a los años 2019, 2020 y 2021 por la jornada establecida en el artículo 5.º, será el siguiente:

–Para el año 2019 el incremento será la del IPC histórico de Navarra del 2018 + 0,5%, siendo la subida total del 1,8%. Este incremento tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2019. Se acompaña como anexo número 1, tabla salarial año 2019.

–Para el año 2020 el incremento será del IPC histórico de Navarra del año 2019 + 0,5%.

–Para el año 2021 el incremento será del IPC histórico de Navarra del año 2020 + 0,5%.

2019.

Los atrasos salariales correspondientes al año 2019, podrán abonarlos las empresas en un plazo de 60 días naturales desde la fecha de publicación del presente convenio.

Como regla general, el pago de los atrasos salariales derivados de futuros Convenios o acuerdos de revisión salarial, podrá realizarse en el plazo de 60 días naturales contados a partir de la fecha de publicación de las nuevas tablas.

### **Artículo 7.º Contratación. Porcentaje de eventualidad.**

Las empresas cuyas plantillas superen el número de cuatro trabajadores, deberán contar como mínimo con un 75% de trabajadores con relación laboral de carácter fijo.

En este sentido, cuando se produzcan situaciones en las que no se cumpla esta circunstancia, las empresas tendrán un plazo de tres meses para cumplir lo pactado en el párrafo anterior.

### **Artículo 8.º Periodo de prueba.**

La duración del periodo de prueba se establece en un mes.

### **Artículo 9.º Antigüedad.**

Se establece un nuevo régimen de promoción económica por antigüedad que será de aplicación a todas las personas trabajadoras –presentes y futuras– del sector, consistente en tres cuatrienios del 4% del salario establecido en la columna 1 –retribución mensual– y de las tablas salariales recogidas en el anexo 1 y 2 del Convenio, para la categoría en que esté clasificada la persona trabajadora en cada momento; de tal forma que la promoción económica máxima por antigüedad que, a futuro, podrá devengarse en el sector será de un 12% de la retribución mensual (columna 1.ª de las tablas salariales).

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del nuevo Convenio de Comercio de Ganadería de Navarra, se encuentren prestando servicios para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, complementarán el devengo del cuatrienio que tuvieran en curso conforme al anterior régimen de promoción económica por antigüedad, cuatrienios del 5% de salario (columna 1, retribución mensual para la categoría en que esté clasificado el trabajador en cada momento).

A partir de este último devengo, ese importe, junto con el resto del complemento de antigüedad que a la fecha de entrada en vigor del Convenio (publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 169 de 29 de agosto de 2014) pudieran tener individualmente generado cada una de las personas trabajadoras, configurará un complemento –Ad-Personam– denominado –Complemento personal de antigüedad consolidada–.

Generado este último cuatrienio y establecido para cada persona trabajadora el importe definitivo de su complemento personal de antigüedad consolidada, las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del nuevo convenio se encontraran ya prestando servicios para las empresas, pasarán a devengar el nuevo complemento salarial de antigüedad, conforme al régimen tres cuatrienios más arriba descrito.

No obstante lo anterior, se establece expresamente que a consecuencia de estos nuevos devengos de antigüedad, ningún trabajador podrá superar el límite del 40% de incremento sobre la retribución mensual (columna 1.ª de las tablas salariales del anexo 1 y 2), computándose a estos efectos tanto el –complemento personal de antigüedad consolidada– como el nuevo –Complemento salarial de antigüedad–.

Finalmente y en cuanto a los nuevos trabajadores, entendiéndose por tales, los que se incorporen a las plantillas de las empresas con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio (publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 169, de 29 de agosto de 2014), éstos comenzarán a devengar antigüedad, desde el momento de su incorporación, conforme al nuevo régimen de promoción económica de tres cuatrienios vigentes a partir de la firma.

En el caso de que un contrato temporal se convierta en indefinido, la duración del citado contrato temporal se computará para el cálculo de la antigüedad.

De la misma manera el tiempo de Aspirante o de aprendizaje será también tenido en cuenta a los efectos de cómputo de antigüedad.

### **Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán abonadas por la empresa a todo el personal, en la cuantía de una mensualidad de salario con que se figura a cada trabajador por

categoría profesional en la Tabla salarial (columna 1), más el Plus de convenio (columna 2), es decir, por la cuantía que figura en la (columna 3), computándose asimismo los aumentos que por antigüedad le pudieran corresponder.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas en las fechas según usos y costumbre de cada localidad.

#### **Artículo 11. Gratificaciones en función de ventas o beneficios.**

Las empresas establecerán en favor de su personal un régimen de gratificaciones variables en función de las ventas o beneficios de modo que mejor se adapte a la organización específica de cada Empresa, sin que su cuantía pueda ser inferior en ningún caso, al importe de una mensualidad.

Las Gratificaciones a que se refiere este artículo se abonarán anualmente, salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

#### **Artículo 12. Plus de convenio.**

Por los conceptos de puntualidad, asistencia y colaboración, se establece un Plus del 15% de los salarios vigentes de cada momento sobre la Tabla Salarial anexa (Cuantía columna 2), y que será abonado durante los 365 días del año.

Dicho Plus de Convenio tendrá carácter de estímulo a la asistencia, puntualidad y rendimiento, y por tanto, dejará de percibirse en los casos en que no se haya realizado la jornada completa, pudiendo asimismo, ser suprimido durante un mes cuando se cometan más de cinco faltas de puntualidad o dos faltas de asistencia temporal no justificada, dentro de los 25 días de trabajo correlativos, falta de limpieza, o tenga colaboración inferior a la normal en un mes, sin embargo, se percibirá en caso de enfermedad o accidente a partir de la baja o justificante médico.

#### **Artículo 13. Retribución en caso de enfermedad o accidente.**

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el personal perciba, a partir del día de ocurrir su baja, el Salario Base (columna 1), más el Plus de Convenio (columna 2), más la antigüedad que le pudiera corresponder.

Análogo complemento se abonará en las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por “riesgo durante el embarazo”.

#### **Artículo 14. Prendas de trabajo.**

Las Empresas facilitarán a las personas trabajadoras ropa e indumentaria exterior de color claro, lavable y de uso exclusivo para el trabajo, calzado adecuado, cubrecabezas y redecillas en su caso, de conformidad a lo estipulado por el artículo 6 de la R.T.S. de Industrias Almacenes al por mayor y Establecimientos de Comercio al por menor de la Carne y productos elaborados. Así como prendas apropiadas para los trabajos que se realicen en cámaras congeladoras.

#### **Artículo 15. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, su disfrute será 16 días a elección de la o el trabajador y 15 a elección de la empresa. La plantilla deberá conocer la fecha del comienzo de las mismas con dos meses de antelación.

La empresa, salvo acuerdo con la persona trabajadora afectada, podrá excluir del período vacacional el mes de diciembre ya que se entenderá como periodo de máxima productividad.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora 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 retribución a percibir por las personas trabajadoras en el periodo de vacaciones será el resultante de añadir a los conceptos fijos que tuviese establecidos, la media de los últimos 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones de los pluses y complementos variables que en ese periodo el trabajador/a hubiese percibido en los términos establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

### **Artículo 16. Licencias.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificante, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijo e hija.
- c) 4 días por enfermedad grave de cónyuge, hijo o hija, de los que 3 serán laborables.
- d) 7 días por fallecimiento de cónyuge, hijo o hija.
- e) 2 días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

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

f) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) 1 día por intervención ambulatoria de familiares de primer grado.

Se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.

h) 1 día por traslado de domicilio habitual.

i) 1 día por matrimonio de padres, hijos y hermanos; consanguíneos o políticos.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el T.R.E.T. En el supuesto de que por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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



l) Aquellas parejas de hecho, previa presentación de certificado de convivencia, disfrutarán de las mismas licencias que las parejas de derecho, excepto en lo referente al apartado a) de este artículo.

m) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica.

Se considera la ampliación por desplazamiento, a partir de 50 kilómetros.

El disfrute de los permisos recogidos en los apartados a), c), d), e), y f) se realizará a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

#### **Artículo 17. Póliza de seguro de accidentes.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concertarán una póliza de Seguro de Accidentes de cobertura de riesgos, a favor de toda su plantilla. El capital asegurado será de:

- 39.000 euros en caso de muerte a consecuencia de accidente.
- 48.000 euros en caso de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta a consecuencia de accidente.

Las nuevas pólizas deberán suscribirse a partir de la finalización de las actualmente vigentes.

#### **Artículo 18. Revisión médica.**

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica al año a todas las persona trabajadoras. Esta revisión se efectuará en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en que la Empresa se halle inscrita.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer los resultados de dichas revisiones médicas y a la intimidad respecto de los mismos. Las revisiones se efectuarán durante la jornada de trabajo.

#### **Artículo 19. Recibo de salarios y finiquito.**

El recibo de salarios detallará por separado todos los ingresos a percibir y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma, siendo el resultado final el neto a percibir. Asimismo deberá reflejar la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad, nombre de la persona trabajadora y denominación de la empresa, NIF de ambos y número de la Seguridad Social.

El preaviso de extinción del contrato deberá ir acompañado de la propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese.

#### **Artículo 20. Plan de igualdad, Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y Protección del embarazo.**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igual salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas de conformidad con la legislación vigente que hagan efectiva una protección de su estado cuando esta sea necesaria.

Es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo.

Por ello, y con objeto de avanzar en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad se procederá a:

–Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de un Plan de Igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

–Atribuir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, previamente constituida, las competencias que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará 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 fijados.

Se creará una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por la representación legal de la plantilla y la dirección de la Empresa, a ser posible mixta y paritaria.

Dicha Comisión será la encargada de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión las siguientes competencias:

–Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.

–Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

–Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.

–Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

–Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

### **Artículo 21. Cláusula de inaplicación.**

Las empresas que en los dos últimos Ejercicios Económicos hayan experimentado pérdidas en los resultados de su cuenta de explotación, únicamente podrán dejar de aplicar, en lo que respecta al Artículo 82.3.d del E.T., (el sistema de remuneración y cuantía salarial), para los años 2017 y 2018, exceptuando las mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social.

#### *Procedimiento de inaplicación:*

La empresa deberá notificar su decisión a la representación legal de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo. En los supuestos de ausencia de representación legal de la plantilla en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.



Una vez notificada la decisión a que se refiere el apartado anterior, la empresa facilitará a la Representación legal de las personas trabajadoras cuanta información económica sea precisa, en orden a acreditar la realidad de las causas que motivan la separación del Convenio (balances).

El periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales, salvo que las partes acuerden ampliarlo, 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.

Si hubiera acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas y deberá ser trasladada a la Comisión Paritaria del Convenio.

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.

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 a los solos efectos de depósito, así como a la comisión paritaria del convenio.

Si no hubiera acuerdo en un plazo máximo de 15 días, o en su defecto el acordado entre las partes, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión paritaria del convenio.

La Comisión Paritaria dentro de los diez días siguientes a que hubiere recibido la petición para su intervención, solicitará de las partes la documentación e información que estime oportuna.

Todos los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por unanimidad. A las sesiones de la Comisión podrán asistir las personas técnicas y asesoras que sus miembros designen, hasta un máximo de seis.

De no existir acuerdo en la Comisión Paritaria las partes podrán someterse, si así lo acuerdan, a los procedimientos recogidos en el Tribunal Laboral de Navarra, Mediación y Arbitraje cuya decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Las partes excluyen con carácter general y ante cualquier instancia el arbitraje con carácter obligatorio como forma de resolver sus discrepancias.

Una vez desaparecida la negativa situación económica y desde ese mismo momento, deberán aplicar todas las condiciones pactadas en el presente Convenio.

## **Artículo 22. Salud laboral.**

Establecer en un plazo no superior a 6 meses a partir de la publicación del Convenio una evaluación de riesgos y el plan de prevención en las empresas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 23. Empresas de trabajo temporal.**

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, solamente podrán contratar por circunstancias de la producción a través de E.T.T. a aquellas que garanticen a su personal las mismas condiciones que las empresas usuarias, es decir, aplicarles el Convenio de Comercio de la

Ganadería, obligándose a no utilizar los servicios de las empresas de referencia que no garanticen estas condiciones.

#### **Artículo 24. Cláusula de adhesión al Tribunal de Solución de Conflictos de Navarra.**

Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquier otro que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas 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 empresas, representaciones sindicales y personas trabajadoras, 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.

#### **Artículo 25. Jubilación parcial.**

La decisión de la posibilidad de jubilación parcial, a partir de los 61 años, será facultad de la empresa y se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y legislación vigente aplicable.

La distribución de la jornada parcial se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

La persona relevista pasará a fija de plantilla en la empresa cuando se produzca la jubilación total y definitiva.

#### **Artículo 26. Subcontratas.**

Se aplicarán las mismas condiciones económicas y laborales a los trabajadores que pertenezcan a empresas subcontratadas, que presten sus servicios en centros de trabajo del ámbito del comercio de ganadería.

#### **Artículo 27. Comisión paritaria.**

1.–Se designa una Comisión Paritaria de las partes firmantes, compuesta a partes iguales por las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

Por parte de la representación empresarial el Gremio Provincial de empresarios Carniceros-Charcuteros de Navarra.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras los sindicatos: Unión General de Trabajadores y Langile Abertzaleen Batzordea, con el mismo porcentaje de representación.

Su domicilio se fija en la sede del Gremio de Carniceros y Charcuteros de Navarra sito en la Calle de Gayarre Julián, 3, 31005 Pamplona.

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, teniendo atribuidas todas las cuestiones que la legislación vigente le asigne, así como las encomendadas en este Convenio Colectivo y las que en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria para la buena marcha del presente Convenio.

La convocatoria de reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

2.–La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y 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, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Conocer y, en su caso, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales iniciados entre las empresas y la representación de sus trabajadores, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

3.–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.

4.–Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5.–La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejora o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6.–La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

7.–En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 2, letra e) podrán trasladar sus discrepancias, siempre que exista acuerdo de la mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical, a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

### **Artículo 28. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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.

b) El derecho de la lactancia, regulado en los términos del ordenamiento jurídico, podrá sustituirse acumulándolo en 15 días laborables de permiso, que deberán disfrutarse de forma continuada al permiso de maternidad/paternidad.

c) 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dicha reducción podrá efectuarse de forma que la persona trabajadora preste servicios reduciendo su jornada diaria o acumulando la misma en días completos, trabajando así un número de días a la semana inferior al que le correspondería.

Cuando se acumule en días completos, el periodo en el que no se trabaje por dicha reducción, no podrá incluir viernes y sábados, salvo acuerdo entre las partes.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA**

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a negociar antes de final de año, la conversión del sistema de clasificación profesional al de grupos profesionales.

## ANEXO 1

## Tabla salarial definitiva año 2019

TARIFA DE COTIZACIÓN	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE RETRIBUCIÓN MENSUAL	PLUS DE CONVENIO	TOTAL
1	Director	1.361,07	204,17	1.565,24
2	Jefe de Personal, Compras, Ventas	1.240,28	185,59	1.425,87
4	Jefe Sucursal, Almacén, Jefe Establecimiento	1.240,28	185,59	1.425,87
5	Viajante, Corredor en plaza	1.074,55	161,18	1.235,73
5	Dependiente mayor	1.214,26	182,12	1.396,38
5	Dependiente-cortador/a, Oficial de 1. <sup>a</sup> , Cocinera/o Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.164,49	174,68	1.339,17
5	Dependiente-cortador/a, Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.102,93	165,45	1.268,38
5	Dependiente-cortador, Ayudante, Cocinero/a Ayudante	1.065,06	159,79	1.224,85
7	Aprendiz de segundo año	1.050		1.050
11	Aprendiz de primer año	900		900
8 (*)	Chófer carnet de 1. <sup>a</sup> (Con 10 años en la profesión)	1.164,49	174,68	1.339,17
8 (*)	Chófer carnet de 1. <sup>a</sup>	1.102,93	165,45	1.268,38
8	Chófer carnet de 2. <sup>a</sup> y repartidor	1.065,06	159,79	1.224,85
9	Capataz, Mozo especializado	1.027,16	154,08	1.181,25
10	Personal de limpieza (por hora)	7,79	1,18	8,97
3	Jefe Administrativo	1.240,28	185,59	1.425,87
4	Contable y Administrativo, Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.164,49	174,68	1.339,17
5	Administrativo, Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.102,93	165,45	1.268,38
7	Auxiliar administrativo. Tercer año	996,38	149,44	1.145,82
7	Auxiliar administrativo. Segundo año	970,94	145,66	1.116,59
7	Auxiliar administrativo. Primer año	951,36	142,52	1.093,88

**Notas aclaratorias:**

- La categoría de Dependiente-cortador/a, Ayudante requiere tener los dos años de aprendizaje.
- La categoría de Dependiente-cortador/a, Oficial de 2.<sup>a</sup> requiere tener dos años en la de Ayudante.
- La categoría de Dependiente-cortador/a, Oficial de 2.<sup>a</sup> y Cocinera/o Oficial de 1.<sup>a</sup> requiere tener cinco años en la de Oficial de 2.<sup>a</sup>
- Aprendiz primer año: Persona trabajadora que se incorpora en el sector por primera vez sin experiencia y/o que provenga de un curso de formación del sector. La cuantía a recibir será la recogida como salario base mensual por quince pagas anuales.
- Aprendiz segundo año: La cuantía a recibir será la recogida como salario base mensual por quince pagas anuales.

Ambas categorías no tienen una limitación por edad y, una vez finalizado el segundo año en la empresa, pasará a la categoría de ayudante automáticamente.

(\*) Cuando el vehículo que utilicen necesite Carnet de primera según el Código de la Circulación.