

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos de Navarra (Código número 31003605011981), que tuvo entrada en este Registro en fecha 21 de octubre de 2013, que fue suscrito el día 3 de octubre, y subsanado con fecha 20 de noviembre, por la representación empresarial y sindical del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 25 de noviembre 2013.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENISTAS DE FRUTAS, VERDURAS, PATATAS Y PLÁTANOS", DE NAVARRA 2012, 2013 Y 2014

En Pamplona, a tres de octubre de 2013, se reúne la Comisión deliberadora del Convenio de Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos, con asistencia las Organizaciones y representaciones que a continuación se relacionan.

Por la Asociación de Empresarios Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos de Navarra:

Doña Ana Garrido Sánchez, don Jesús Zudaire Olmo, don Juan Manuel Subies Andueza, don Francisco Javier Goldáraz Valencia (Asesor Frutas Sheila).

Por la central sindical UGT:

Doña Amaia Villanueva Fernández, don Gorka Martínez Hurtado de Saracho.

Por la central sindical CCOO:

Don Rubén Belzunegui Olló, don Miguel Luzuriaga Sánchez.

Exponen:

I.–Que constituidos en Comisión Negociadora el 5 de julio de 2013, han acordado, tras varias reuniones, la concertación del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos, con vigencia durante el ejercicio 2012, 2013 y 2014.

II.–Que se reconocen mutua y recíprocamente la representación que prescribe el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

III.–El presente acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

IV.-Remitir el presente acuerdo a la Autoridad Laboral de Navarra, a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

V.-Que lleven a efecto el precitado Convenio según las siguientes:

Estipulaciones:

Primera.

Se aprueba el adjunto Convenio Colectivo con vigencia 2012, 2013 y 2014, firmado por los intervinientes, que consta de treinta y siete artículos, tres cláusulas adicionales, una cláusula transitoria y un anexo, relativo a tablas salariales de 2012, 2013 y 2014.

Y en prueba de conformidad firman los comparecientes el presente documento por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha del encabezamiento.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE
 "ALMACENISTAS DE FRUTAS, VERDURAS, PATATAS Y PLÁTANOS",
 DE NAVARRA 2012, 2013 Y 2014

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

En el presente Convenio Colectivo Sindical, se regularán a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas "Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos" de Navarra y sus trabajadores, a los cuales les es aplicable la Ordenanza de Trabajo para el Comercio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Lo dispuesto en este Convenio será de aplicación a la totalidad del personal ocupado por empresas, con excepción de altos cargos directivos referidos a la legislación vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012. La duración se establece hasta el 31 de diciembre del 2014.

A los efectos de lo previsto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizada su vigencia, éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta tanto no se acuerde un nuevo convenio y por un máximo de 4 años (31 diciembre de 2018).

Tres meses antes de expirar el periodo de ultractividad, si no se hubiera alcanzado un acuerdo sobre un nuevo convenio, la Comisión Negociadora someterá obligatoriamente sus discrepancias a un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra y si éste finalizara sin acuerdo, a un arbitraje obligatorio ante ese mismo Tribunal.

Artículo 4. *Denuncia.*

A los efectos de una nueva negociación el presente Convenio Colectivo se considerará denunciado expresamente desde el momento de la finalización de su vigencia.

CAPÍTULO II

Personal

Artículo 5. *Categoría profesional.*

El mozo, a los seis meses de ingreso en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de mozo especializado.

Artículo 6. *Personal eventual.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, podrán contratar personal eventual, con una limitación del 13% del total de los trabajadores de la plantilla. El personal contratado temporalmente tendrá los mismos derechos sindicales que los trabajadores fijos.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y horas extras

Artículo 7. *Jornada laboral y flexibilidad*

A) Horas de trabajo anuales: Se establece para los años 2012, 2013 y 2014 un cómputo total de horas de trabajo efectivo de 1.722 horas y se establecerá un turno rotativo en cada una de las empresas, con el fin de que todos los trabajadores tengan un sábado libre por cada cuatro semanas.

Dentro de la jornada de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de 15 minutos de duración para el bocadillo que será considerado tiempo de trabajo efectivo por ambas partes.

Todo el personal, bien conjunta o individualmente, tendrá una hora fija de entrada y salida del trabajo, salvo expreso acuerdo de ambas partes.

Empresarios y trabajadores, en comisión paritaria, fijarán el calendario laboral para todo el año 2012, 2013 y 2014 conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en Convenio Colectivo.

B) Se Establece como hora de apertura al público o de negocio las 04:30 horas.

C) Durante las fiestas patronales de cada localidad, se respetarán los descansos añadidos a los contemplados en este Convenio a los trabajadores que los venían disfrutando.

D) Se disfrutará un día de libre elección o será optativo del trabajador acumularlo a vacaciones por la fiesta del patrón del sector, San Miguel.

E) La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborales tendrán un aumento del 75% sobre la hora ordinaria. Para las trabajadas en domingos y festivos, el incremento será 150%.

CAPÍTULO IV

Salarios

Artículo 9. *Retribuciones salariales.*

Los salarios para las distintas categorías profesionales son las que figuran en el Anexo del presente Convenio.

Las retribuciones mínimas vigentes para los años 2012, 2013 y 2014, serán las que para cada categoría profesional o grupo se establezcan en el Anexo I del Convenio.

Las tablas vigentes para el año 2012 se basarán en las que estuvieran vigentes al 31 de diciembre de 2011, incrementadas en el 0,6%.

Para el año 2013 se incrementarán las tablas salariales vigentes del año 2012, en el 0,6%.

Para el año 2014 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013 en el 0,6%.

CAPÍTULO V

Incrementos salariales variables

Artículo 10. *Antigüedad.*

Este concepto, a 31 de diciembre de 1994, queda congelado para aquellos trabajadores que lleven más de cuatro años en la empresa, pasando a ser un Plus de Garantía Ad Personam, percibiendo el importe que por antigüedad el trabajador viniera cobrando. Esta cuantía no será absorbible por los futuros incrementos del convenio y experimentará los mismos aumentos que se pacten para el resto de conceptos retributivos.

Para los trabajadores de nueva contratación, este complemento Ad Personam será de 46,85 euros y se percibirá a partir de los dos años del ingreso en la empresa, con una limitación de 93,72 euros, a los cuatro años de permanencia en la empresa. A su límite se revisaría en los aumentos sucesivos del convenio.

A partir del 01/01/2008 todos los trabajadores del sector generarán derecho a un nuevo cuatrienio del 5% del salario base, que se sumará a lo que ya venían percibiendo como complemento Ad Personam.

Artículo 11. *Nocturnidad.*

Se establecerá un plus de nocturnidad de 2,63 euros por hora, computando como horas nocturnas aquellas que se encuentren entre las 22:00 y las 06:00 Horas.

Artículo 12. *Penosidad.*

El personal que trabaja en cámaras frigoríficas, con permanencia en la misma del 40% de su jornada laboral, percibirá un plus de 25% del salario del Convenio.

Artículo 13. *Plus convenio.*

Todo trabajador afectado por este convenio percibirá un complemento salarial denominado Plus Convenio cuya cuantía mensual mínima será de 72,75 euros.

CAPÍTULO VI

Vacaciones y pagas

Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones de 34 días naturales o bien 32 días naturales más 2 días de libre elección del trabajador más el sustitutivo de San Miguel, avisando con 48 horas de antelación en estos últimos supuestos.

El disfrute de las vacaciones deberá efectuarse dentro del año natural, estableciéndose la fecha de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con

una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 cada empresa se confeccionará un calendario de vacaciones para todo el personal. Si no se confeccionara tal calendario o no hubiese acuerdo entre empresa y trabajadores, la empresa podrá fijar la fecha de disfrute de la mitad de las vacaciones y cada uno de los trabajadores, a su vez, podrá elegir la fecha de disfrute del resto de las vacaciones. En el supuesto, tanto la empresa, como los trabajadores deberán avisar con sesenta días de antelación, como mínimo, a la fecha del disfrute de las vacaciones. Dentro de cada empresa no podrán disfrutar las vacaciones el mismo período de tiempo más de un 10% del personal dentro de cada categoría.

En el supuesto de que algún trabajador no disfrutase la mitad de sus vacaciones, como mínimo, dentro de los meses de Mayo a octubre, ambos inclusive, será compensado con el disfrute de cinco días naturales de vacaciones.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Serán las del 7 de Julio y Navidad. Su cuantía será de 30 días de Salario de Convenio más antigüedad, si la hubiese, o los mayores que se vengán disfrutando. Estas pagas también devengarán durante el período de incapacidad temporal cuando en ambos casos se lleve al menos un año en la empresa.

Artículo 16. Paga de beneficios.

Consistirá en una mensualidad del Salario de la Tabla más antigüedad, si la hubiera, o los mayores que se vengán disfrutando, pagadera la mitad por San José la otra mitad por San Miguel (día 29 de septiembre), patrono del ramo de la alimentación, adhiriéndose a esta festividad y considerándose dicho día abonable y sin recuperación. Esta paga podrá pagarse de una vez, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

CAPÍTULO VII

Derechos de los trabajadores

Artículo 17. Incapacidad temporal (I.T.).

El personal comprendido en este Convenio, además de los beneficios otorgados por la Seguridad Social y demás disposiciones vigentes, tendrán derecho a lo siguiente, en caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, la empresa completará las prestaciones hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de dieciocho meses, aún cuando el trabajador incapacitado haya sido sustituido.

Este incremento se amplía de la misma forma al riesgo durante el embarazo.

Artículo 18. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este Convenio se verán obligadas a concertar una póliza de seguros colectiva, encaminada a cubrir los siguientes casos:

–Indemnización de 40.000 euros en el supuesto de fallecimiento o incapacidad absoluta derivada de accidente sea o no laboral.

Artículo 19. Revisión médica.

Todos los trabajadores del Sector serán sometidos a una revisión médica anual obligatoriamente.

Estas revisiones serán efectuadas por el Servicio Social de Higiene y Seguridad Social en el Trabajo y si ello no fuera posible, por Instituciones privadas, por cuenta del empresario.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio, entregarán a sus trabajadores dos prendas de trabajo anual y obligatoriamente, una de verano y otra adecuada para el invierno, así como dos pares de guantes. Aquéllas que no lo faciliten compensarán al trabajador con 150 euros anuales.

Artículo 21. Cambio de domicilio de la empresa.

Se abonará la cantidad de 0,25 euros por cada Km de distancia recorrido entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, siempre que la distancia sea superior a 20 Km, y cambie de localidad.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

A) Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales.
 B) 1 día por cirugía mayor ambulatoria de familiares de 1.º Grado por consanguinidad o afinidad.

B, bis) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, dos días por parientes de segundo grado.

- C) Las horas necesarias para acudir a consulta médica.
- D) Por nacimiento de hijos, 4 días laborales.
- E) Por defunción del cónyuge, 6 días naturales.
- F) Por defunción de hijos, 4 días naturales.
- G) Por defunción de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, 2 días naturales.
- H) Por enfermedad grave, con ingreso en centro hospitalario de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos, 2 días naturales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 4 días. Se podrá disfrutar de la licencia mientras dure la permanencia del enfermo en el centro hospitalario.

- I) Por enfermedad grave de hijos 2 días.

Caso de familias monoparentales esta licencia se extenderá a 4 días.

- J) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, 1 día natural.
- K) Un día de Asuntos Propios.
- L) Por traslado de domicilio, 1 día natural.
- M) Reducción de una hora como mínimo de la jornada diaria por lactancia. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre al inicio, intermedio o final de la jornada de trabajo.

Siempre que se solicite la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares el trabajador/a tendrá derecho a fijar el horario y turno. Si se diese el caso de despido encontrándose en situación de jornada reducida el salario a tener en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones será el salario a jornada completa.

En los casos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el período de suspensión de 10 semanas, al que tienen derecho tanto el padre como la madre, podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, se excluyen de dicho cómputo las 6 primeras semanas posteriores al parto ya que son para la recuperación de la madre. La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse en estos casos durante 1 hora.

N) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella en cuanto a 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 de 20% de horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado del artículo cuarenta y seis de esta Ley, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por 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.

Las parejas de hecho inscritas en el registro oficial de Parejas de Hecho, disfrutaran de las mismas licencias que las parejas de derecho.

Artículo 23. Local de reuniones.

Se habilitará a los trabajadores un local en condiciones para reuniones, asambleas y actos similares. Asimismo dispondrán de un Tablón de Anuncios cercano a los puestos de trabajo para su utilización permanente.

Artículo 24. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Únicamente en el supuesto de que la excedencia sea inferior o igual a un año, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo.

Artículo 25. Detención.

En caso de detención, el trabajador detenido tendrá derecho al puesto de trabajo, es decir, a su reserva hasta la fecha del juicio, posteriormente si a resultas de éste, no ingresa en prisión. Sólo se aplicará este artículo para delitos no comunes.

Artículo 26. Accidentes de trabajo.

El personal obligado a conducir un vehículo por su puesto de trabajo, no lo perderá en caso de accidente o infracción de tráfico, salvo que el juicio correspondiente se demuestre que ha existido temeridad por su parte.

Artículo 27. Transporte colectivo.

Cada empresa negociará con los trabajadores la forma de dar solución a este problema.

Artículo 28. Conciliación de la vida laboral y familiar.

- A) Ampliar la excedencia por cuidado de familiares de 1 a 3 años con reingreso automático.
- B) Derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo cualquiera que sea la duración de la excedencia por cuidado de hijos.
- C) Reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 10 años.
- D) El derecho de la lactancia, regulado en los términos del ordenamiento jurídico, podrá sustituirse acumulándolo en 15 días naturales de permiso, que deberán disfrutarse de forma continuada al permiso de maternidad.

CAPÍTULO VIII

Tipos de contratación

Artículo 29. Contratación.

A) Período de Prueba.

Todo trabajador de nuevo ingreso, estará sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por rescindido el Contrato sin derecho a indemnización alguna, de la siguiente duración:

- Un mes personal no cualificado.
- Dos meses personal cualificado.
- Tres meses para Técnicos de grado medio y superior.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

B) Contrato de Formación.

Solo se podrá formalizar para trabajadores cuya edad no supere los 20 años y tendrá una duración máxima de una año, siendo las retribuciones no inferiores al 90% del salario total de la categoría profesional que desarrolle.

C) Contrato a Tiempo Parcial.

No podrán realizarse contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.

En el Contrato se establecerá obligatoriamente el centro de trabajo, la jornada, los días y el horario de la prestación.

D) Subcontratas.

Todas las subcontratas que presten sus servicios en las empresas del sector, les serán de aplicación las mismas condiciones laborales que estén establecidas en las empresas principales.

E) Jubilación Parcial Anticipada.

El trabajador a partir de los 61 años tendrá derecho a jubilarse parcialmente. La empresa deberá concertar un Contrato de relevo con un trabajador desempleado, siempre que exista mano de obra adecuada para ese puesto de trabajo y de común acuerdo entre ambas partes. La distribución de la jornada será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador relevista pasara a ser fijo en plantilla cuando se produzca la jubilación total. Salvo amortización necesaria del puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

Otros artículos

Artículo 30. Compensación y absorción.

Las mejoras pactadas en este Convenio son absorbidas en cómputo anual, con las que los trabajadores vinieran percibiendo con anterioridad.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en relación a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 32. Acoso psicológico y sexual.

Se considerará falta muy grave las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter psicológico sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en el presente Convenio para el año 2012, 2013 y 2014, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2009, 2010 y 2011.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en el presente convenio no serán de necesaria y obligada aplicación cuando concurren causas económicas. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Las empresas que se encuentren en la situación contemplada en el apartado anterior y deseen separarse de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en este Convenio, deberán notificar su decisión a la representación legal de sus trabajadores a la fecha de la firma del mismo, independientemente de su vigencia y publicación.

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

Una vez notificada la decisión a que se refiere el apartado anterior, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores cuanta información económica sea precisa, en orden a acreditar la realidad de las causas que motivan la separación del Convenio (balances). El período de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales, versará, entre otras, cuestiones sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho período 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. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del E.T.

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 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 los técnicos y asesores que sus miembros designen, hasta un máximo de seis.

De no existir acuerdo en la Comisión Paritaria se remitirá a los procedimientos recogidos en el Tribunal Laboral de Navarra, (Conciliación, Mediación y Arbitraje, el mismo será de carácter voluntario).

Artículo 34. Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, integrada por las organizaciones firmantes, con las funciones que se especifican en el apartado 2.

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, sin perjuicio de que tras la resolución de la Comisión Paritaria se acceda a la instancias legalmente pertinentes.

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 de los acuerdos adoptados en cada empresa y la representación de sus trabajadores y, en caso de no existir acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales iniciados entre las empresas y la representación de sus trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 33 del vigente 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 siempre y cuando no se haya acordado lo mismo entre la empresa y la representación de sus trabajadores que en dicho caso la Comisión simplemente conocerá dicho acuerdo.

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 veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución o informe en los casos en que no exista acuerdo entre la representación de los trabajadores y su empresa.

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) trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, sometiendo a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

8. Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria la del Tribunal Laboral de Navarra (calle Nueva, 30-32 de Pamplona).

Artículo 35. Empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores de ETT's percibirán la retribución total establecida en el presente convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

Artículo 36. Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente Convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones tales como:

- A) establecer campañas de sensibilización medioambiental.
- B) Incrementar la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente, así como las mejoras emanadas de la Ley 16/2002 de 1 de julio de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

Artículo 37. Cláusula de adhesión.

Cláusula de adhesión al Tribunal de Solución de Conflictos de Navarra.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del tribunal de solución de conflictos laborales de Navarra, en sus fases de mediación y conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento arbitral del citado tribunal laboral de solución de conflictos.

Cláusulas adicionales.

Única.-Con motivo de la situación que está atravesando Mercairuña se acuerda todos los sábados del año, se trabajará hasta las 10 de la mañana, trabajándose un máximo de 5 horas.

Disposición adicional transitoria.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a negociar antes de finalizar el año, la conversión del sistema de clasificación profesional al de Grupos Profesionales.

ANEXO 1

Tablas salariales 2012

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Ingenieros y Licenciados	1.728,83	72,75	26,35
Peritos	1.476,23	72,75	22,50
Jefe de Personal	1.476,23	72,75	22,50

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Jefe de Compra y Venta	1.476,23	72,75	22,50
Inspector de Cultivos	1.286,91	72,75	19,62
Encargado de Almacén	1.286,91	72,75	19,62
Corredor de Plaza	1.160,63	72,75	17,70
Jefe Administrativo	1.401,57	72,75	21,38
Contable y Cajero	1.349,95	72,75	20,58
Oficial Administrativo	1.223,73	72,75	18,67
Aux. Administrativo	1.129,05	72,75	17,21
Aspirante de 16 y 17 años	900,27	72,75	13,72
Aux. Caja mayor de 18 años	1097,42	72,75	16,73
Capataz	1.223,73	72,75	18,67
Moza/o Especializada/o	1.129,05	72,75	17,21
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.097,55	72,75	16,73
Aux. Laboratorio	1.053,42	72,75	16,06
Conductor de Ruta	1.317,47	72,75	20,10
Conductor de Reparto	1.160,63	72,75	17,70
Vigilante o Sereno	1.128,86	72,75	17,21
Pinches de 16 y 17 años	863,48	72,75	13,24

Hora Nocturna	2,63 euros
Garantía AD- Personam	46,57 euros / 93,16 euros
Hora Extra Festiva	incremento de 150 % sobre hora ordinaria

Tablas salariales 2013

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Ingenieros y Licenciados	1.739,20	73,19	26,51
Peritos	1.485,08	73,19	22,64
Jefe de Personal	1.485,08	73,19	22,64
Jefe de Compra y Venta	1.485,08	73,19	22,64
Inspector de Cultivos	1.294,63	73,19	19,74
Encargado de Almacén	1.294,63	73,19	19,74
Corredor de Plaza	1.167,59	73,19	17,81
Jefe Administrativo	1.409,98	73,19	21,50
Contable y Cajero	1.358,05	73,19	20,70
Oficial Administrativo	1.231,07	73,19	18,78
Aux. Administrativo	1.135,82	73,19	17,32
Aspirante de 16 y 17 años	905,67	73,19	13,81
Aux. Caja mayor de 18 años	1.104,00	73,19	16,83
Capataz	1.231,07	73,19	18,78
Moza/o Especializada/o	1.135,82	73,19	17,32
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.104,14	73,19	16,83
Aux. Laboratorio	1.059,74	73,19	16,15
Conductor de Ruta	1.325,37	73,19	20,22
Conductor de Reparto	1.167,59	73,19	17,81
Vigilante o Sereno	1.135,63	73,19	17,32
Pinches de 16 y 17 años	873,87	73,19	13,32

Hora Nocturna	2,65 euros
Garantía AD- Personam	46,85 euros / 93,72 euros
Hora Extra Festiva	incremento de 150 % sobre hora ordinaria

Tablas salariales 2014

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Ingenieros y Licenciados	1.749,63	73,63	26,67
Peritos	1.494,00	73,63	22,77
Jefe de Personal	1.494,00	73,63	22,77
Jefe de Compra y Venta	1.494,00	73,63	22,77
Inspector de Cultivos	1.302,40	73,63	19,86
Encargado de Almacén	1.302,40	73,63	19,86
Corredor de Plaza	1.174,60	73,63	17,91
Jefe Administrativo	1.418,44	73,63	21,63
Contable y Cajero	1.366,20	73,63	20,83
Oficial Administrativo	1.238,46	73,63	18,90
Aux. Administrativo	1.142,64	73,63	17,42
Aspirante de 16 y 17 años	911,11	73,63	13,89
Aux. Caja mayor de 18 años	1.110,63	73,63	16,93

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Capataz	1.238,46	73,63	18,90
Moza/o Especializada/o	1.142,64	73,63	17,42
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.110,76	73,63	16,93
Aux. Laboratorio	1.066,09	73,63	16,25
Conductor de Ruta	1.333,32	73,63	20,34
Conductor de Reparto	1.174,60	73,63	17,91
Vigilante o Sereno	1.142,45	73,63	17,42
Pinches de 16 y 17 años	879,12	73,63	13,40

Hora Nocturna	2,66 euros
Garantía AD- Personam	47,13 euros / 94,28 euros
Hora Extra Festiva	incremento de 150 % sobre hora ordinaria

ANEXO 2

Plan de igualdad

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 Representantes de los Trabajadores 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.