

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 2 de agosto 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 Riegos de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Riegos de Navarra (Código número 31006555011993), que tuvo entrada en este Registro en fecha 12 de junio de 2013, que fue suscrito el día 15 de marzo, y subsanado con fecha 23 de julio, 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, 2 de agosto de 2013.—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS COMUNIDADES DE USUARIOS DE AGUA 2013 - 2017

Artículo 1. **Ámbito.**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a todas las empresas de riego y personal de las mismas, adscritas y firmantes de este Convenio, que son:

- Comunidad General de Usuarios del Canal de Lodosa.
- Sindicato de Riegos de Huertas Mayores y Campos Unidos.
- Comunidad de Regantes Traslapunte.
- Comunidad de Regantes de Ablitas.
- Sindicato de Riegos de Corella.
- Comunidad de Regantes Ombatillo.

Además, de las empresas firmantes del presente acuerdo, durante la vigencia del mismo o posteriormente mientras siga vigente, podrán adherirse a este, cualquier empresa encuadrada dentro del sector de riegos ó comunidades de usuarios de aguas de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 2. **Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor una vez firmados por las partes contratantes y tendrá plenos efectos económicos desde el 1 de enero de 2013.

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017.

Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 3. **Jornada.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada de 39 horas semanales no sobrepasando las 1750 horas anuales.

Artículo 4. Salarios.

La retribución para el año 2013 será reflejada en la tabla salarial que se une como Anexo 1 a este Convenio.

El incremento salarial para cada año de vigencia será el IPC real de cada uno de los años.

En el supuesto de que el Convenio no sea renovado por la negociación de uno nuevo, las tablas salariales se incrementarán automáticamente en el mismo porcentaje.

Artículo 5. Aumentos por Antigüedad.

El número total de quinquenios que se pueden alcanzar es de ocho, además, del especial que se considera como de vinculación a la Empresa y que se devengará automáticamente al cumplirse los 20 años de permanencia en la misma.

Todos los quinquenios supondrán un incremento de un 10% sobre las retribuciones del Anexo 1.

Artículo 6. Participación en Beneficios.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción denominada "Participación de Beneficios", que establece el artículo 35 de la Ordenanza Laboral, en cuantía de un 15% de la retribución base del Convenio y aumentos por antigüedad. Dicha percepción deberá efectuarse en las nóminas mensuales.

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a las cuatro gratificaciones extraordinarias que determina la Ordenanza Laboral, calculadas sobre las retribuciones del Convenio, aumentos por antigüedad y participación en beneficios.

Artículo 8. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas por un total de 26 días laborables.

Para el disfrute de estas vacaciones se establece el entendimiento entre el personal, de conformidad con los respectivos mandos.

Artículo 9. Horas Extraordinarias.

Las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales para las horas extraordinarias las siguientes valoraciones:

- Extra normal en día laborable con el 175%.
- Extra nocturna con el 200%.
- Extra festiva con el 225%.

Se podrán canjear por horas libres de la jornada habitual de trabajo en la proporción indicada, procurando conjugar, cuando sea posible, los intereses de ambas partes.

En todo caso, si antes de finalizar el año no se han canjeado estas horas, se abonarán.

La realización de las horas extraordinarias se efectuará con carácter totalmente restrictivo, comprometiéndose las empresas a utilizar al máximo las diferentes modalidades de contratación para reducir al máximo posible el número de horas extraordinarias sin detrimento en la prestación del servicio.

Artículo 10. Kilometraje.

Cuando alguien utilice el vehículo propio para realizar algún trabajo y lo hiciera por necesidades del servicio, se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros/km. Para trabajos dentro del Término Municipal y de 0,16 euros/km. En desplazamientos fuera del Término.

Artículo 11. Enfermedad, Accidentes de Trabajo.

Al personal que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, sea o no laboral, independientemente de las cantidades que haya de percibir de la Seguridad Social, se le abonará por la Empresa los suplementos necesarios para completar el 100% de la retribución total, mientras no pase a otra situación definitiva determinada por el Tribunal Calificador de la Seguridad Social.

Artículo 12. Premios Especiales de Jubilación.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán de la Empresa, en el momento de su jubilación y por una sola vez, un premio especial establecido de acuerdo con la siguiente escala de antigüedades en la misma:

- De 10 a 20 años: 600 euros.
- De 20 a 30 años: 1.500 euros.
- De 30 años en adelante: 3.000 euros.

Artículo 13. Condiciones más Beneficiosas.

Todas las condiciones económicas comprendidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y hecho el cómputo anual, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones de hecho actualmente implantadas en las Empresas que indiquen condiciones más beneficiosas en relación a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que las vinieran disfrutando, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas.

Artículo 14. Comisión Mixta.

Con objeto de aclarar cuantas dudas puedan surgir en la interpretación de este Convenio, así como para las futuras aplicaciones de los índices de aumento, si los hubiere, se constituye una Comisión Mixta, interpretativa

compuesta por un representante de cada una de las partes firmantes de presente Convenio.

Artículo 15. Legislación Aplicable.

En todos los temas sobre los que no se haya pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral General y en la Ordenanza aplicable o Convenio General que la sustituya.

Artículo 16. Derechos y garantías sindicales. (Secciones sindicales).

Se reconocen las Secciones Sindicales como derecho de los trabajadores afiliados a las Confederaciones Sindicales a organizarse en el seno de la Empresa.

Aquellas Secciones Sindicales que posean un 10% de afiliación de la plantilla tendrán derechos, y será reconocida por la empresa la figura del Delegado Sindical elegido entre los afiliados.

El delegado Sindical tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros del comité de Empresa.

Artículo 17. Anticipos.

Podrán concederse anticipos a cuenta de la nómina de hasta una mensualidad, previa firma por depositario del correspondiente recibo. Los citados anticipos podrán ser deducibles de la primera paga extraordinaria que se produzca.

Artículo 18. Cotizaciones.

Por una consideración global del sector respecto a las labores que se vienen desarrollando relacionadas con la actividad industrial, como son las de reparación de acequias, obras de albañilería, casetas, tajaderas, mantenimiento y reparación de bombas y motores, y otras tareas. Las empresas y los trabajadores se comprometen a cotizar al régimen general de la seguridad social; de no cumplirse este artículo por cualquier circunstancia, las empresas vendrán obligadas a suplementar las pensiones de jubilación de sus trabajadores hasta el 100% del salario del último mes trabajado, igualmente se actuara en caso de suspensión de la relación laboral por despido improcedente.

Artículo 19. Disponibilidad.

Cuando por necesidades de la empresa, y previa aceptación del trabajador, la empresa requiera la presencia del mismo fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas invertidas junto al tiempo de desplazamiento hasta el puesto de trabajo, se abonaran como horas extraordinarias con un recargo del 200%. Previo acuerdo entre las partes, y en la misma proporción, se podrá cambiar el tiempo invertido por descanso.

CONVENIO COLECTIVO AGUAS

IPC REAL DE CADA AÑO + 1%	TABLAS 2010	TABLAS 2011	TABLAS 2012	TABLAS 2013
	0,8% + 1	3% + 1	2,4% + 1	2,90
Jefe de grupo	1.415,56	1.472,18	1.522,24	1.566,38
Jefe de sección	1.235,93	1.285,37	1.329,07	1.367,61
Oficial administrativo 1. ^a	1.100,26	1.144,27	1.183,18	1.217,49
Oficial administrativo 2. ^a	932,03	969,31	1.002,27	1.031,33
Auxiliar administrativo	881,39	916,65	947,81	975,30
Fieles de agua	1.081,56	1.124,82	1.163,07	1.196,80
Oficial oficio	1.044,90	1.086,70	1.123,64	1.156,23
Guardas acequeros	944,26	982,03	1.015,42	1.044,87
Peón	912,47	948,97	981,23	1.009,69
G. por km en terml.	0,37	0,38	0,40	0,41
G. por km fuera ter.	0,33	0,34	0,35	0,37

ANEXOS

- A.-Conciliación de la vida laboral y familiar.
- B.-Derechos sindicales.
- C.-Comisión paritaria/mixta.
- D.-Denuncia del convenio.
- E.-Inaplicación condiciones de trabajo.

A.-Conciliación de la vida laboral y familiar

Permiso de lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá acumular este permiso en igual duración y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no

desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, su reincorporación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria debiendo preavisar a la empresa, con 15 días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

Protección a la maternidad.

1.—La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.—Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente a la compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá destinarse a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho de retribuciones de su puesto de origen.

3.—Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y con derecho a una prestación del 100 % de la base reguladora.

4.—Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificaran el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse el trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Suspensión de contrato por maternidad, embarazo o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

B.—Derechos sindicales

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la Empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que el sindicato debidamente implantado podrá insertar comunicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

C.—Comisión paritaria/mixta

Funciones de la comisión paritaria.

Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.

Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

—Acuerdos: Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

–Composición: La Comisión estará compuesta por los firmantes del presente acuerdo, pudiendo ser esta incrementada si se produjese la adhesión al convenio de más Comunidades de Aguas.

Reglamento de funcionamiento.

–Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a y b, cuando le sea requerida su intervención.

–Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

–Si cumplido dicho término la comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: Se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

–Quórum-asesores: Se entenderá validamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

–Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

–Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la UGT de Navarra en Tudela, Cuesta de la Estación, número 3.

Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interpretación e interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos, en todo caso deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

D.–Denuncia del convenio

Conforme a lo establecido en el artículo 2, el presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, dentro de los tres últimos meses de año de su término o prórroga.

A los efectos previstos en el artículo 86.3 del ET y una vez finalizada la vigencia del convenio, este mantendrá su vigencia íntegramente mientras no se firme uno nuevo que lo sustituya.

En caso de transcurridos tres años desde la finalización de la vigencia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, las partes, en el plazo máximo de 15 días deberán someterse a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que le sustituya.

En caso, de no producirse acuerdo al respecto, las partes se obligan a someterlo a un arbitraje de ese mismo organismo, definiendo de común acuerdo las materias que se someten al mismo y cuyo laudo será vinculante para las partes.

E.–Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo Ampliación anexo c)

1.–Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

2.–Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito

superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3.–Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, 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, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

4.–Procedimiento.

4.1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 “Causas”, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del Sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. “Causas” y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación 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 suponer el 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.

4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo

máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo III acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. "Causas".

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes contenido en el Anexo III del presente Convenio, las discrepancias podrán someterse a arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Tal y como señala el Anexo III del presente Convenio y a los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Navarra.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente artículo referente a "Inaplicación de Condiciones de Trabajo", se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

F1312217