

Convenio Colectivo para el sector de almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos de Navarra para los años 2022 y 2023

Boletín Oficial de Navarra número 177, de 6 de septiembre de 2022

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ALMACENISTAS DE FRUTAS, VERDURAS, PATATAS Y PLÁTANOS DE NAVARRA PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023

En Pamplona, a 1 de junio de 2022, 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 Eva Carro Roldán.
- Doña Ana Aylón Aguado.

–Por la Central Sindical UGT:

- Doña M.^a Jose Garrido Rascón.

–Por la Central Sindical CCOO:

- Don Rubén Belzunegui Ollo.
- Don José Javier Del Hoyo San Rafael.
- Don Juan Ignacio Gorraiz Areopagita.

EXPONEN

I.–Que constituidos en Comisión Negociadora el 8 de febrero de 2022, han acordado, tras varias reuniones, la concertación del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos, con vigencia durante el ejercicio 2022 y 2023.

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 2022.

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 llevan a efecto el precitado Convenio según las siguientes:

ESTIPULACIONES

Primera.

Se aprueba el adjunto Convenio Colectivo con vigencia 2022 y 2023, firmado por los intervinientes, que consta de treinta y nueve artículos, una cláusula adicional, una cláusula transitoria, y un anexo, relativos las tablas Salariales de 2022 y 2023.

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

CAPITULO I.–Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia.

CAPÍTULO II.–Personal

Artículo 5. Categoría profesional

Artículo 6. Personal eventual.

CAPÍTULO III.–Jornada laboral y horas extras

Artículo 7. Jornada laboral y flexibilidad

Artículo 8. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV.–Salarios

Artículo 9. Retribuciones salariales.

CAPÍTULO V.–Incrementos salariales variables

Artículo 10. Antigüedad.

Artículo 11. Nocturnidad.

Artículo 12. Penosidad.

Artículo 13. Plus convenio.

CAPÍTULO VI.–Vacaciones y pagas

Artículo 14. Vacaciones.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Paga de beneficios.

CAPÍTULO VII.–Derechos de los trabajadores

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

Artículo 18. Póliza de seguros.

Artículo 19. Revisión médica.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

Artículo 21. Cambio de domicilio de la empresa:

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Artículo 23. Local de reuniones.

Artículo 24. Excedencias.

Artículo 25. Detención.

Artículo 26. Accidentes de trabajo.

Artículo 27. Transporte colectivo.

Artículo 28. Conciliación de la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO VIII.–Tipos de contratación

Artículo 29. Contratación.

CAPÍTULO IX.–Otros artículos.

Artículo 30. Compensación y absorción.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 32. Acoso Psicológico y Sexual.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue

Artículo 34. Comisión paritaria.

Artículo 35. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 36. Medio ambiente.

Artículo 37. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 38. Cláusula de adhesión.

Artículo 39. Cláusula de igualdad.

CLÁUSULA ADICIONAL ÚNICA.

Disposición adicional transitoria.

ANEXO 1.–TABLAS SALARIALES 2022.

Tablas salariales 2023.

CAPITULO 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 2022. La duración se establece hasta el 31 de diciembre del 2023.

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 2025).

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 2022 y 2023 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.

La jornada se distribuirá a lo largo del año sin que pueda superarse la jornada de 9 horas diaria ni 45 semanales.

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 2022 y 2023 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 2022 y 2023 serán las que para cada categoría profesional o grupo se establezcan en el Anexo I del Convenio.

Para el año 2022 se incrementarán las tablas salariales vigentes del año 2021 en el 4%.

Para el año 2023 se incrementarán las tablas salariales vigentes del año 2022, en el 4%.

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 50,80 euros para el año 2021, y se percibirá a partir de los dos años del ingreso en la empresa, con una limitación de 101,62 euros para el año 2021, 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 2,98 euros por hora para el año 2022 y 3,10 euros por hora para el año 2023, 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 83,52 para el año 2022 de 86,86 para el año 2023.

CAPÍTULO VI*Vacaciones y pagas***Artículo 14. Vacaciones.**

El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones de 30 días laborables 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, serán compensados 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 el plus Convenio más antigüedad, si la hubiese, o los mayores que se vengán disfrutando. Estas pagas también devengarán durante el periodo 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 el Plus Convenio 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.

El empresario garantizará a sus trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras del Sector, previo consentimiento de carácter voluntario, tendrán derecho a una revisión médica anual. 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 compensaran 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.

N) Aquellas personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial legalmente reconocida, tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación o para el acompañamiento al médico. En todos los casos será necesario presentar el justificante que genera el permiso.

Ñ) 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.

El disfrute de los permisos recogidos en los apartados A), B), B bis), D), E), F) G), H) e I), se realizará a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

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.

Aquellas personas trabajadoras que con una causa debidamente justificada de parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad tendrán derecho a solicitar una excedencia de un mes de duración con reserva del mismo puesto de trabajo. Esta solicitud se realizará con 15 días de antelación salvo por causas sobrevenidas.

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 12 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 un 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 caso de que la empresa hiciera uso de horas complementarias, solo se podrán realizar antes o después de la jornada ordinaria que tenga cada trabajador en su calendario laboral, sin que existan interrupciones de jornada, respetando en todo caso los descansos reglamentarios. Si un trabajador trabaja durante tres meses consecutivos con horas complementarias, la empresa está obligada a aumentar la jornada del trabajador al menos en el 50% de la media de horas realizadas en el período de referencia.

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.

F) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En caso de que la empresa hiciera una contratación de un trabajador sin experiencia en el sector, el contrato podrá tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce. En caso de que la empresa hiciera una contratación de un trabajador con experiencia en el sector, el contrato.

De trabajo podrá tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce.

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 2022 y 2023, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2019, 2020 y 2021.

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 periodo 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 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. 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 escogidos 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 las 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, sometiéndose 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 E.T.T.'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:

–Establecer campañas de sensibilización medioambiental.

Incrementar la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente, así como las mejoras emanados de la Ley 16/2002 de 1 de julio de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

Artículo 37. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de los progenitores siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de la madre biológica, esta podrá anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del 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 período de suspensión, computado desde la fecha de 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 o hija, el período 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 período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período 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 discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas más. En caso de que ambos trabajen, este período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva o simultánea y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de parto prematuro y aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 38. 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.

Artículo 39. Cláusula 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.

CLÁUSULA ADICIONAL 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 2022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Ingenieros y Licenciados	1.984,70 euros	83,52 euros	30,25 euros
Peritos	1.694,72 euros	83,52 euros	25,83 euros
Jefe de Personal	1.694,72 euros	83,52 euros	25,83 euros
Jefe de Compra y Venta	1.694,72 euros	83,52 euros	25,83 euros
Inspector de Cultivos	1.477,38 euros	83,52 euros	22,53 euros
Encargado de Almacén	1.477,38 euros	83,52 euros	22,53 euros
Corredor de Plaza	1.332,42 euros	83,52 euros	20,32 euros
Jefe Administrativo	1.609,02 euros	83,52 euros	24,54 euros
Contable y Cajero	1.549,77 euros	83,52 euros	23,63 euros
Oficial Administrativo	1.404,85 euros	83,52 euros	21,43 euros
Aux. Administrativo	1.296,17 euros	83,52 euros	19,77 euros
Aspirante de 16 y 17 años	1.033,52 euros	83,52 euros	15,76 euros
Aux. Caja mayor de 18 años	1.259,85 euros	83,52 euros	19,21 euros
Capataz	1.404,85 euros	83,52 euros	21,43 euros
Moza/o Especializada/o	1.296,17 euros	83,52 euros	19,76 euros
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.260,00 euros	83,52 euros	19,21 euros
Aux. Laboratorio	1.209,33 euros	83,52 euros	18,43 euros
Conductor de Ruta	1.512,46 euros	83,52 euros	23,07 euros
Conductor de Reparto	1.332,42 euros	83,52 euros	20,32 euros
Vigilante o Sereno	1.295,94 euros	83,52 euros	19,76 euros
Pinches de 16 y 17 años	997,24 euros 908,85 euros	83,52 euros	15,19 euros
Hora Nocturna	2,98		
Garantía AD- Personam	52,83 / 105,68		
Hora Extra Festiva	incremento de 150 % sobre hora ordinaria		

Tablas salariales 2023

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORA EXTRA
Ingenieros y Licenciados	2.064,09 euros	86,86 euros	31,46 euros
Peritos	1.762,51 euros	86,86 euros	26,87 euros
Jefe de Personal	1.762,51 euros	86,86 euros	26,87 euros
Jefe de Compra y Venta	1.762,51 euros	86,86 euros	26,87 euros
Inspector de Cultivos	1.536,48 euros	86,86 euros	23,43 euros
Encargado de Almacén	1.536,48 euros	86,86 euros	23,43 euros
Corredor de Plaza	1.385,71 euros	86,86 euros	21,13 euros
Jefe Administrativo	1.673,38 euros	86,86 euros	25,53 euros
Contable y Cajero	1.611,76 euros	86,86 euros	24,57 euros
Oficial Administrativo	1.461,05 euros	86,86 euros	22,29 euros
Aux. Administrativo	1.348,02 euros	86,86 euros	20,56 euros
Aspirante de 16 y 17 años	1.074,86 euros	86,86 euros	16,39 euros
Aux. Caja mayor de 18 años	1.310,24 euros	86,86 euros	19,98 euros
Capataz	1.461,05 euros	86,86 euros	22,29 euros
Moza/o Especializada/o	1.348,02 euros	86,86 euros	20,55 euros
Mozo/a Peón Cosedor/a, Envasador/a	1.310,40 euros	86,86 euros	19,98 euros
Aux. Laboratorio	1.257,71 euros	86,86 euros	19,17 euros
Conductor de Ruta	1.572,96 euros	86,86 euros	23,99 euros
Conductor de Reparto	1.385,71 euros	86,86 euros	21,13 euros
Vigilante o Sereno	1.347,78 euros	86,86 euros	20,55 euros
Pinches de 16 y 17 años	1037,12 euros 945,20 euros	86,86 euros	15,80 euros
Hora Nocturna	3,10		
Garantía AD- Personam	54,94 / 109,91		
Hora Extra Festiva	incremento de 150 % sobre hora ordinaria		