

## BOLETÍN Nº 154 - 7 de agosto de 2014

### **RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2014, 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 de la entidad Ateltrans, S.L., de Imarcoain.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Ateltrans, S.L., de Imarcoain (Código número 31100652012014), que tuvo entrada en este Registro en fecha 12 de junio de 2014, que fue suscrito el día 2 de junio de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fecha 10 de julio de 2014, 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, 14 de julio de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

#### **CONVENIO COLECTIVO ATELTRANS, S.L.**

En Imarcoain a 2 de junio de 2014.

REUNIDOS:

De una parte, en representación de la empresa Ateltrans, S.L. con CIF número B31576572, don Angel Tellechea Lorenzo, mayor de edad, con DNI número 72.692.482-Q.

De otra parte, en representación de la plantilla de trabajadores, el delegado de personal don Francisco José Juango Repáraz, mayor de edad, con DNI número 15.808.400-V

MANIFIESTAN:

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente Convenio Colectivo de Ateltrans, S.L. el cual han tenido a bien negociar con buena fe para de mutuo acuerdo alcanzar compromisos en una serie de materias de obligado cumplimiento que conforman el presente convenio colectivo. Se reproduce a continuación el texto íntegro del mismo.

#### **CONVENIO COLECTIVO ATELTRANS, S.L.**

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa Ateltrans, S.L., y todo aquel trabajador que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo con independencia del puesto de trabajo que desarrolle dentro de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa Ateltrans, S.L., y no resultará de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con la misma.

Todos los trabajadores sujetos a este convenio colectivo deberán tener en vigor cuanta documentación y/o permisos se requieran para el desempeño de su trabajo. En el supuesto de que cualquiera de la documentación necesaria pierda validez será causa suficiente para suspender el contrato durante un período máximo de tres meses y al término de dicho período máximo de suspensión si el empleado sigue sin ostentar dicha documentación se extinguirá su contrato de trabajo.

#### Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa Ateltrans, S.L., cualquiera que sea el ámbito geográfico en que los mismos presten sus servicios en todos los centros que pueda tener la empresa en el futuro con independencia de la provincia en la que se realice la actividad.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018. Se entenderá denunciado a su vencimiento y dispondrá de un año para ser negociado entre las partes desde su denuncia (período máximo de ultra actividad), quedando sin efecto el contenido normativo del mismo caso de que transcurra dicho período sin acuerdo entre las partes.

#### Artículo 5. Sometimiento a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio fuera anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes. El presente convenio colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto mientras se mantenga la eficacia temporal del mismo.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

#### Artículo 6. Aplicación subsidiaria del presente convenio colectivo.

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el 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 así como en las demás disposiciones de general aplicación y rango superior, entre ellas el Segundo Acuerdo General por Transportes de mercancías por carretera.

#### Artículo 7. Jornada anual efectiva de trabajo.

La jornada anual efectiva de trabajo en la empresa será de 1.844 horas para todo el personal de plantilla de la empresa distribuidas de lunes a domingo. Los tiempos de descanso tales como tiempos de comida, pausa -café u otros de similares características no se computarán como tiempos de trabajo efectivo.

En el caso de los conductores, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte excluyéndose expresamente el tiempo de descanso.

Resultará de aplicación legal a tal efecto el R.D. 1561/1995 y el Reglamento CE 561/2006 o la normativa que sustituya a ésta.

La cuantía percibida en concepto de "Dieta prima kilometraje" por los conductores incluirá la posible ampliación de jornada que se hubiera necesitado para realizar el itinerario.

#### Artículo 8. Jornada de trabajo, festivos y fines de semana.

La jornada de trabajo comprende de lunes a domingo, sin excepciones. Los domingos y festivos se consideraran como parte de la jornada semanal de trabajo, sin compensaciones extraordinarias.

#### Artículo 9. Vacaciones.

Corresponden 34 días naturales por año trabajado en concepto de vacaciones, o la parte proporcional resultante del periodo computado. La empresa determinará las fechas de disfrute de 15 días, pudiendo ser escogidos por parte del trabajador los 15 días restantes, los cuales deberán ser notificados a la empresa con 30 días de antelación a la fecha de inicio de disfrute y que estos no afecten a la normal operativa de la

empresa. Del período vacacional computable el trabajador podrá solicitar hasta un máximo de 5 días naturales de libre disposición previa autorización por la dirección de la empresa.

No se podrá disfrutar de vacaciones en tanto no se haya cumplido el tiempo de trabajo necesario para dar a lugar a dicho derecho, desde el momento del contrato.

#### Artículo 10. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas pactadas para el presente convenio colectivo son las relacionadas en las tablas salariales descritas en el Anexo I. Ambas partes acuerdan que las pagas extraordinarias serán tres y se percibirán en los meses de, julio y diciembre, y la tercera paga prorrateada mensualmente bajo el concepto PP Beneficios.

Asimismo, se pacta expresamente por las partes que no resultará de aplicación abono alguno en concepto de antigüedad.

#### Artículo 11. Dieta prima kilometraje.

Se estipula un importe 0,07 euros por kilómetro. En este importe está contemplados los gastos de manutención, pernocta y otros gastos a que hubiera lugar por razón de destino, así como, la posible ampliación de jornada tal y como se estipula en el artículo siete.

#### Artículo 12. Nocturnidad.

Cuando las exigencias del servicio lo exijan, la prestación se realizará en horario nocturno y forma parte del salario base.

#### Artículo 13. Formación.

La formación continua es una obligación por parte de la empresa y el trabajador y forma parte del salario base.

#### Artículo 14. Carga y descarga.

En aquellas ocasiones en que el cliente lo necesite, la carga y descarga la realizará el trabajador compensándolo económicamente con una prima por importe de 15 euros/carga-descarga.

#### Artículo 15. Compensaciones voluntarias.

La dirección de la empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria que busquen la consecución de hitos específicos bajo su criterio. Serán de carácter no consolidable, no dan derecho a reclamación.

#### Artículo 16. Complemento Incapacidad Temporal.

La empresa complementará hasta el 100% de la prestación de Seguridad Social por Incapacidad Temporal en los supuestos de accidente de trabajo. En los supuestos de Enfermedad Común-Accidente no laboral y Enfermedad Profesional la empresa no abonará complemento alguno sobre la prestación de Incapacidad Temporal.

#### Artículo 17. Período de prueba.

Se estipula un período de prueba de 12 meses de duración para todos los contratos de trabajo que se suscriban en la empresa. En tal sentido no se aplica el Acuerdo del sector de transporte.

#### Artículo 18. Preaviso en caso de cese.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, éste deberá proceder a pre-avisar a la empresa con un mínimo de 15 días hábiles, pudiendo ser descontados los días de preaviso incumplidos.

#### Artículo 19. Comisión Paritaria del convenio.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada como mínimo por un miembro por cada una de las partes empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto en el plazo máximo de quince días desde la primera reunión y caso de que no exista acuerdo entre las partes se someterá la cuestión a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra.

#### Artículo 20. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador

le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves según se expone a continuación:

#### 20.1. Faltas leves:

- 1.–Tres faltas de puntualidad en el trabajo y en el cumplimiento de los horarios de carga y descarga, solicitada por los clientes sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2.–No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3.–El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4.–Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5.–La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6.–La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7.–Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

#### 20.2. Faltas graves:

- 1.–Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2.–Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3.–Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4.–La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5.–La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6.–La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7.–Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8.–Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9.–Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10.–El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11.–No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12.–El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13.–Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14.–Descuidos o negligencias en la conservación del material o de los que no se deriven perjuicios para la empresa, en caso contrario será considerada como falta muy grave de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente. Quedará incluida dentro del presente apartado la falta de mantenimiento del camión limpio. Asimismo, quedará incluido dentro del presente apartado el mal uso o no llevar en el camión los elementos ofimáticos y de seguridad indispensables tales como: cinchas, antideslizantes, cantoneras y cualquier otro elemento exigible de acuerdo con la normativa aplicable al lugar de la prestación de servicio. Caso de incumplimiento en tal sentido, al margen de la sanción disciplinaria impuesta, la empresa podrá repercutir sobre el trabajador la cuantía del perjuicio ocasionado debiendo éste reintegrar la totalidad del mismo.

Asimismo si por descuido, negligencia o falta de atención se produjeran daños contra cualquier otro bien de la empresa o sus instalaciones al margen de la sanción disciplinaria impuesta, la empresa podrá repercutir sobre el trabajador la cuantía del perjuicio ocasionado debiendo éste reintegrar la totalidad del mismo.

Finalmente, se incluyen dentro de este apartado de negligencia profesional las multas de tráfico impuestas a conductores las cuales al margen de la sanción disciplinaria que se le aplique se repercutirá sobre el trabajador la cuantía de la multa debiendo éste reintegrar la totalidad de la misma a la empresa.

15.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16.–La salida con retraso del centro de trabajo o de cualquiera de los destinos del trabajador.

17.–Realizar excesivas pausas injustificadas o escoger la ruta menos idónea para la llegada a destino. En caso de que dichas pausas provoquen un perjuicio económico para la empresa o por el sobre coste en la ruta escogida la empresa además de la sanción disciplinaria correspondiente repercutirá el importe económico al trabajador mediante el descuento en la nómina del perjuicio causado.

18.–La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

20.3. Faltas muy graves:

1.–Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o 20 durante un año.

2.–Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3.–La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4.–Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5.–La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6.–La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7.–La embriaguez habitual y/o toxicomanía, tanto ocasional en el caso de conductores como habitual en cualquier empleado, siempre que realice en tiempos de trabajo o que sus consecuencias afecten al normal desarrollo del mismo.

8.–El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9.–La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10.–El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11.–El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12.–Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa. La empresa podrá repercutir al trabajador el importe económico al que haya debido de hacer frente como consecuencia del perjuicio causado mediante el descuento en la nómina del perjuicio causado.

13.–La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

14.–Será motivo de Falta muy grave cuando el trabajador no comunique inmediatamente al responsable de la flota, cuantas averías, accidentes y/o deficiencias haya detectado al material que le ha sido delegado, sea este por accidente o sin el.

15.–Privación del permiso de conducir.

La sanción impuesta al conductor consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consecuencias:

- a) La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales.
- b) La retirada por tiempo desde un mes hasta seis meses será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor.
- c) La retirada por tiempo superior a seis meses, conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.
- d) Se procederá a extinguir el contrato sin derecho a indemnización, cuando la causa de retirada del permiso de conducir sea por embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador dentro del horario de trabajo.

#### 20.4. Procedimiento sancionador.

1. Antes de imponer sanciones por faltas muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará al delegado de personal.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada al delegado de personal.

#### 20.5. Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### 20.6. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días y/o despido procedente.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas. En caso de ser responsable el trabajador, la empresa podrá descontar el importe al que haya debido de hacer frente directamente de la nómina del trabajador.

#### 20.7. Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En todo caso el presente artículo hace referencia a días hábiles, no teniendo la consideración de tales ni sábados, ni domingos, ni festivos.

#### 20.8. Sobre el material bajo responsabilidad del trabajador.

En el momento de la contratación o ulteriormente, la empresa cederá material propio para el uso por parte del trabajador. En el momento de la entrega de dicho material e incluso en el anexo al contrato que todo trabajador firma, vienen determinados los usos correctos así como las cantidades límites en el uso de estos.

Cualquier uso o abuso por encima de dichos límites estará sujeto a cuanto se articula en el presente convenio. Siendo responsabilidad del trabajador el abono de cuanto se haya excedido de dichos límites.

#### Artículo 21. Contratación eventual.

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores será de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

#### Artículo 22. Categoría profesional de Conductor Mecánico

En el presente convenio colectivo se respeta la categoría profesional de conductor mecánico a aquellos trabajadores que la ostentaban hasta 31/12/2013. A partir de la aplicación del presente convenio colectivo

dicha categoría profesional queda suprimida y expresamente las partes firmantes declaran la no aplicación de lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transportes de mercancías a tal efecto.

## ANEXO I

TABLAS SALARIALES ATELTRANS, S.L.	MES	AÑO
<b>Grupo 1.–Personal Superior y Técnico</b>		
Jefe de servicio	1.100,00	16.500
<b>Grupo 2.–Personal administrativo</b>		
Jefe de sección	950,00	14.250,00
Jefe de negociado	850,00	12.750,00
Oficial 1. <sup>a</sup>	800,00	12.000,00
Oficial 2. <sup>a</sup>	750,00	12.250,00
Auxiliar administrativo	700,00	10.500,00
<b>Grupo 3.–Personal de movimiento</b>		
Jefe trafico 1. <sup>a</sup>	880,00	13.200,00
Jefe trafico 2. <sup>a</sup>	850,00	12.750,00
Jefe trafico 3. <sup>a</sup>	800,00	12.000,00
Conductor mecánico	850,00	12.750,00
Conductor	750,00	11.250,00
Carretillero	700,00	10.500,00
<b>Grupo 4.–Personal taller</b>		
Jefe taller	950,00	14.250,00
Encargado	875,00	13.125,00
Oficial 1. <sup>a</sup>	850,00	12.750,00
Oficial 2. <sup>a</sup>	830,00	12.450,00
Oficial 3. <sup>a</sup>	800,00	12.000,00
Mozo taller	750,00	11.250,00
Aprendiz 16-17 años	663,00	9.945,00

## ANEXO II

### **INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE ATELTRANS, S.L.**

El régimen salarial previsto en este convenio colectivo no será de aplicación y será modificado por acuerdo entre las partes si las circunstancias económicas a que haga tenor la empresa pudieran dañar la estabilidad

y viabilidad económica, previa acreditación por parte de la dirección de la misma de aquellas causas que lo justifican.

A tal efecto, se reunirá la Comisión Mixta del convenio colectivo quien adoptará alguna de las líneas siguientes:

- a) Denegar la decisión de inaplicación salarial.
- b) Autorizar la decisión de inaplicación salarial si existe un acuerdo favorable de al menos de la Comisión Mixta.
- c) No adoptarse decisión alguna si el acuerdo fuera inferior al 100% de la representación de la Comisión Mixta.

Si se dieran cualquiera de las decisiones a) o c) cualquiera de las partes podrá someter la cuestión ante el Tribunal Laboral de Navarra y caso de no resolverse la misma en el referido Tribunal se planteará ante la Comisión Consultiva de convenios siguiéndose el procedimiento legalmente establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Ateltrans, S.L. Firmado don Angel Tellechea Lorenzo. DNI número 72.692.482-Q.

Por la plantilla de trabajadores. Delegado de personal. Don Francisco José Juango Repáraz. DNI número 15.808.400-V.

Código del anuncio: F1410216