

 ( Disposición Vigente )



**Acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra del convenio colectivo de trabajo para el sector «Comercio Textil», de Navarra - Resolución núm. 442/2008, de 27 de mayo.**

[LNA 2008\231](#)

 CONSOLIDADA

**COMERCIO TEXTIL.** Acuerda el registro, depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra del convenio colectivo de trabajo para el sector «Comercio Textil», de Navarra .

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

**BO. Navarra 2 julio 2008, núm. 81, [pág. 7558].**

Con fecha 21 de mayo de 2008 ha tenido entrada en este Departamento el texto del convenio colectivo de trabajo del sector «Comercio Textil», que consta de 29 artículos, 1 disposición adicional y 2 Anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (ANDECOTE) y de la central sindical (UGT), con fecha 12 de mayo de 2008.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los convenios colectivos de trabajo, establecidas en el [artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#) , en virtud de lo establecido en el [Real Decreto 937/1986, de 11 de abril](#) , de Transferencias Laborales Estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#) , sobre registro y depósito de convenios colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el [artículo 22.1](#) de la [Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre](#) , de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, resuelve:

1.

Proceder al registro del convenio colectivo de trabajo del sector «Comercio Textil» (Código número 3102305), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de convenios y Acuerdos colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

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 el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

**3.**

---

Publicar esta Resolución en el «Boletín Oficial de Navarra» para su general conocimiento.

**Texto del Convenio Colectivo de Ámbito Provincial para el Sector «Comercio Textil de Navarra» para 2007, 2008 y 2009**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas que estén encuadradas en el sector del comercio textil de Navarra y se dediquen a la venta de tejidos en general, prendas confeccionadas, alfombras y tapices, paquetería, mercería, quincallería, etc., y aquellas que realizando otras actividades, la venta de artículos textiles sea la que predomine.

Quedarán excluidas del mismo las empresas del sector que ya tengan o concierten en el futuro un convenio colectivo con sus trabajadores. La exclusión comenzará a regir a partir de la fecha de la vigencia del convenio de Empresa que la motive.

**Artículo 2. Vigencia**

Este convenio colectivo surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2007, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el «Boletín Oficial de Navarra» por la Autoridad Laboral competente. Su duración será de tres años contados a partir de la fecha citada, por lo que concluirá el 31 de diciembre del año 2009, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, o la de cualquiera de sus prórrogas, quedando en vigor las cláusulas normativas del convenio mientras no se concierte otro que lo sustituya.

**Artículo 3. Ámbito personal**

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación a la totalidad del personal ocupado por las empresas, con excepción de los que desempeñan funciones de alta dirección.

**Artículo 4. 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 5. Jornada, horario y calendario laboral**

1. Jornada laboral anual.

La jornada real y efectiva de trabajo será de 1.730 horas durante los años 2007 y 2008 y de 1.726 horas

también reales y efectivas durante el año 2009.

La jornada anual establecida en el párrafo anterior podrá ser distribuida de acuerdo entre la empresa y sus trabajadores mediante pacto individual o colectivo, sin más limitación que la establecida en las leyes para los horarios comerciales.

En caso contrario, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, con las modificaciones individuales que, en su caso, pudieran establecerse conforme a su apartado 5.

Cualquiera que sea la distribución anual de la jornada, se trabajarán real y efectivamente las horas señaladas en el párrafo primero de este apartado para cada año de vigencia del convenio, salvo en el supuesto previsto en el número 7 de este artículo sobre flexibilidad horaria.

## 2. Horario de trabajo.

A partir del 1 de enero del año 2007 y mientras dure la vigencia del convenio (2007-2008-2009), el horario de trabajo será el siguiente:

a) Desde el 1 de enero al 15 de julio y desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre:

-Mañana: entrada a las 9.30 y salida, a las 13.30 horas.

-Tarde: entrada a las 16.30 y salida, a las 20.00 horas.

b) Desde el 16 de julio al 31 de agosto:

-Mañana: entrada a las 10 y salida, a las 13.30 horas.

-Tarde: entrada a las 17.00 y salida, a las 20.00 horas.

c) Tiempo libre para compras:

Cada trabajador tendrá derecho a un tiempo libre para compras de una mañana cada mes, sin que puedan acumularse las de un mes con otro. Las empresas podrán fijar el tiempo de disfrute estableciendo un sistema rotativo, de forma que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de las distintas secciones o departamentos.

Este tiempo no se considera como de trabajo efectivo, salvo acuerdo expreso o condición más beneficiosa en el seno de las empresas y podrá ser sustituido por otras condiciones más favorables que pudieran tener establecidas las empresas con sus empleados sobre esta materia, debiendo los trabajadores de cada empresa por mayoría simple, o los representantes de éstos en su caso, optar por uno u otro sistema dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este convenio. En caso de no ejercitarse la opción dentro del plazo indicado, se entiende aplicable el sistema regulado en este apartado.

## 3. Calendario laboral y descanso semanal.

a) Tendrán la condición de festivos los días que tengan tal carácter con arreglo a las disposiciones vigentes y además, los siguientes:

-El lunes de Pentecostés. En compensación a ello, los trabajadores habrán de recuperar cuatro horas que se destinarán a la preparación de campañas o la realización de inventarios. La fecha de recuperación será la señalada por las empresas con una antelación mínima de una semana.

-El lunes de Pascua de Resurrección.

-El día 7 de julio (San Fermín), para los comercios radicados en Pamplona y el día de fiesta patronal para los radicados en otras localidades. Será día completo de trabajo el lunes anterior a la fiesta patronal de cada localidad cuando ésta coincida en martes y en el caso de que el día de la fiesta patronal, si no tiene la naturaleza de festivo local, coincida en domingo, se compensará su disfrute acumulándolo a las vacaciones

reguladas en el [artículo 10](#) .

-Las tardes correspondientes a los días de las fiestas patronales de cada localidad en que estén radicados los establecimientos comerciales.

b) Los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que comprenderá el día completo del domingo y la mañana del lunes. No obstante, por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, el descanso de la mañana del lunes podrá trasladarse a la tarde de los sábados para todo o parte del año.

c) El 26 de diciembre será laborable. En atención a ello, los trabajadores disfrutarán de dos días de libre disposición cuyas fechas de disfrute se establecerán de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de discrepancia, la empresa elegirá un día y el trabajador otro, siempre que no coincidan más de un trabajador en el mismo día. También podrán empresa y trabajador convenir que uno o los dos días se adicioneen al período vacacional. Estos dos días no suponen reducción de la jornada anual establecida en el apartado 1 de este artículo.

#### 4. Ajuste de la jornada anual.

La distribución del tiempo de trabajo resultante de los apartados anteriores habrá de suponer una jornada de trabajo real y efectiva de 1.730 horas durante 2007 y 2008 el de 1.726 horas en 2009 y para cuadrar las diferencias que pudieran originarse por ajustes debidos a la aplicación del horario y calendario laboral señalados en los apartados 2 y 3 anteriores, o a cualquier otra causa, se hará salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajadores, de la siguiente forma:

a) Si resulta saldo de horas favorable a la empresa, se recuperará retrasando el horario de salida del trabajo durante treinta minutos diarios como máximo hasta completar la diferencia existente.

b) Si es a favor del trabajador, se compensará retrasando su entrada al trabajo durante treinta minutos hasta ajustar las diferencias.

#### 5. Modificaciones que afecten al horario y calendario laboral.

En cuanto a modificaciones que afecten al horario y calendario laboral establecido con carácter general en las empresas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 6. Normas sobre la reducción de jornada pactada para 2009.

En cuanto a la distribución de las 4 horas de reducción pactadas en la jornada anual para 2009 se estará a lo que empresa y sus trabajadores acuerden, con la salvedad de que para las empresas mayoristas, estas 4 horas se disfrutarán entrando al trabajo media hora más tarde durante los 8 días laborables cuando las empresas lo dispongan en su calendario laboral.

#### 7. Flexibilidad horaria.

Durante la vigencia del convenio las empresas dispondrán de una bolsa de 13 horas al año de flexibilidad que habrán de trabajarse cuando ellas lo indiquen, excepto en días festivos locales, autonómico o nacionales y día de San Fermín en Pamplona y la fiesta patronal en las demás localidades.

Las empresas que hayan decidido hacer uso de esta bolsa lo notificarán así a sus trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo. Las fechas en que hayan de ser trabajadas estas horas serán preavisadas con una semana de antelación. A cambio de ello, los trabajadores disfrutarán de dos días de libre disposición que se establecerán de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de desacuerdo, la empresa elegirá un día y el trabajador otro, pero no podrán coincidir más de uno en el mismo día, preavisándose mutuamente al menos con una semana de antelación. También empresa y trabajador podrán convenir que uno o los dos días de libre disposición se adicioneen a las vacaciones reguladas en el [artículo 9](#) .

## Artículo 6. Menores

Con el fin de que puedan completar debidamente su formación cultural y humana, los productores que tengan contrato de formación, terminarán su jornada laboral, lo más tarde a las 20 horas de cada día.

## Artículo 7. Antigüedad y complemento personal

1. Los trabajadores tiene derecho a un complemento por antigüedad equivalente al 0,8333 por 100 del salario base mensual de la categoría por cada año de servicio, que se devengará desde el segundo hasta el noveno año de ingreso en la empresa. Su importe para cada categoría se establece en las tablas salariales anexas.

2. El importe máximo por antigüedad será el equivalente al diez por ciento del salario base de la categoría, que se alcanzará a partir de los diez años de ingreso en la empresa.

3. Habiéndose establecido el límite máximo de la antigüedad en el diez por ciento a partir de 1 de enero de 1995, quienes tenían al 31 de diciembre de 1994 acreditada el derecho a un importe superior, lo percibirán, como se viene haciendo desde entonces, de la forma siguiente:

a) El diez por ciento del salario base, en concepto de antigüedad.

b) El exceso sobre el diez por ciento que tenían acreditado, como «complemento personal». Este complemento no es absorbible por futuros incrementos acordados en el convenio y experimentarán los mismos aumentos que los demás conceptos salariales y su importe se incluirá en las gratificaciones extraordinarias y en la paga de beneficios.

## Artículo 8. Trabajo en horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se retribuirán para todo el personal con un aumento del 40 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo las realizadas en domingos y días festivos nacionales, autonómicos o locales que se abonarán con recargo del 150 por 100.

Los recargos aquí establecidos tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser sustituidos por otros superiores.

## Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

2. Se disfrutarán en época que de común acuerdo fijen el trabajador y la empresa. Caso de desacuerdo, podrá el trabajador acudir al Juzgado de lo Social para que éste resuelva conforme a lo previsto en el [artículo 38.2](#) del Estatuto de los Trabajadores. Las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán por la empresa inicialmente por orden de antigüedad de sus empleados, siguiéndose en lo sucesivo un sistema rotativo para establecer la preferencia, sin que puedan fraccionarse en más de dos períodos, salvo acuerdo de las partes.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

4. En el caso de que se adicione al período vacacional los dos días de libre disposición a que se refiere el [apartado 7 del artículo 5](#) de este convenio, estos días no tendrán la consideración legal de vacaciones.

## **Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán abonadas cada una de ellas en la cuantía de una mensualidad de la retribución que para cada categoría se fija en las tablas salariales del presente convenio, más la antigüedad y, en su caso, el «complemento personal» a que se refiere el artículo 7.3.b). Dichas pagas se abonarán los días 5 de julio y 22 de diciembre de cada año.

## **Artículo 11. Beneficios**

La gratificación en función de ventas o beneficios no será inferior al importe de una mensualidad, constituida ésta por el total de retribución que a cada categoría corresponda, además del complemento por antigüedad y en su caso, el «complemento personal» a que se refiere el [artículo 7.3.b\)](#) del convenio. Dicha paga se abonará el 15 de febrero de cada año en cuantía idéntica de los salarios del convenio vigente en el mes de diciembre del año precedente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas existentes en las empresas al respecto.

## **Artículo 12. Incapacidad temporal**

1. El personal en situación de incapacidad temporal por accidente laboral percibirá de la empresa la diferencia que exista entre la prestación a cargo de la Mutua aseguradora y la retribución que al productor le corresponde cobrar en activo. El complemento a cargo de la empresa se abonará al trabajador aun cuando durante el período de baja sea sustituido por otro.

2. Cuando la incapacidad temporal sea debida a enfermedad o accidente no laboral, el trabajador percibirá de la empresa, además de las prestaciones económicas correspondientes a esta contingencia con cargo al Régimen General de la Seguridad Social, los complementos necesarios hasta alcanzar:

-El 85% de la retribución en activo durante los días primero al vigésimo de la baja, que se elevará al 100 por 100 a partir del momento de la hospitalización, si ésta dura al menos tres días.

-El 100 por 100 de la retribución en activo, en cualquier caso, a partir del día vigesimoprimeros de la baja y mientras dure la situación de incapacidad temporal.

## **Artículo 13. Ayuda familiar**

Las empresas, en concepto de prestación complementaria a las de ayuda familiar de la Seguridad Social, abonarán el día 15 de septiembre la cantidad de 72,12 euros a los siguientes trabajadores:

a) Al personal casado o viudo, o al que siendo soltero venga prestando sus servicios en la empresa por espacio de 20 años.

b) A los padres o madres solteros, siempre que el hijo o hijos estén a su cargo y exclusivamente bajo su responsabilidad. Si el padre y la madre trabajan en un mismo establecimiento, la percibirá solamente uno de ellos. Esta paga no será prorrateable a ningún efecto y tendrá el carácter de no absorbible.

## **Artículo 14. Gratificación especial**

El personal que no siendo escaparartista profesional realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates de los establecimientos, tendrá derecho a un plus del 10% del salario base de convenio correspondiente a su categoría.

## **Artículo 15. Ropa de trabajo**

A los trabajadores comprendidos en el presente convenio se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de un uniforme u otras prendas necesarias para el trabajo. Su entrega se hará al comienzo de la relación laboral y se repondrán anualmente por lo menos una vez.

## **Artículo 16. Plus de toxicidad**

Los trabajadores que habitualmente trabajen con productos tóxicos en la colocación de moquetas y entelado de paredes, percibirán un plus especial mensual de 15,03 euros. Este plus no será computable a efectos de antigüedad y se percibirá por 15 mensualidades.

## **Artículo 17. Cambios y adecuación de categoría**

1. Ascenderán a la categoría de profesional de oficio los ayudantes de oficio al cumplir cinco años de antigüedad en esta categoría.

Los auxiliares administrativos ascenderán a oficiales administrativos al cumplir la edad de 30 años.

Los mozos ascenderán a mozos especializados cuando tengan un año de antigüedad en la anterior categoría.

2. Los ascensos regulados en el apartado 1 de este artículo producirán los derechos económicos correspondientes a la nueva categoría desde la fecha del ascenso, pero las empresas no vendrán obligadas a darles los trabajos propios de la misma.

3. Para los vendedores y auxiliares de caja se computará el tiempo trabajado en el sector en dichas categorías a efectos de determinar la adscripción profesional y salarial que corresponda.

## **Artículo 18. Licencias retribuidas**

Todo trabajador afectado por este convenio disfrutará de las siguientes licencias retribuidas.

1. Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

2. Por nacimiento de hijo o adopción: 3 días laborables.

3. Por defunción del cónyuge e hijos: 6 días naturales.

4. Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

5. Por defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

6. Por defunción de tíos carnales: 1 día natural.

7. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos: 1 día natural.

8. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

9. Un día natural para traslado de domicilio habitual.

10. Un día natural para la conmemoración de las bodas de plata del trabajador.

11. Hasta un máximo de 16 horas anuales para consulta médica incluyendo acompañamiento para este fin a cónyuge, hijos o padres.

12. El trabajador, con motivo de su jubilación al cumplir la edad de 65 años, o de 64 años si es anticipada y haya prestado servicios en la empresa al menos durante 20 años, podrá disponer de una licencia retribuida de hasta tres meses de duración inmediatamente antes de la jubilación. Si no hace uso de este derecho total o parcialmente, el tiempo trabajado se le retribuirá adicionalmente a razón del salario a prorrata.

Todas las licencias reguladas en los apartados anteriores, excepto la del número 1, se extienden también a las parejas de hecho inscritas.

Las anteriores licencias podrán ampliarse con cargo a las vacaciones cuando el trabajador acredite razones justificadas para ello.

## **Artículo 19. Seguridad e Higiene**

Las empresas se obligan a adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores a su servicio, cumpliendo para ello cuantas disposiciones de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) que les sean aplicables.

## **Artículo 20. Seguro de accidente**

Las empresas afectadas por este convenio concertarán una póliza colectiva de accidentes individuales que cubra las contingencias de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo. El capital asegurado será de 35.000 euros para cada una de las contingencias y habrá de entrar en vigor a partir del día primero de julio de 2008. A efectos de la indemnización se considerará hecho causante la fecha del accidente.

## **Artículo 21. Supuestos especiales de jubilación**

1. Jubilación anticipada.

Por acuerdo entre empresas y trabajadores afectados, podrá accederse a la jubilación especial a los 64 años en los términos previstos en el [Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio](#).

2. Jubilación parcial y contrato de relevo.

El trabajador podrá acogerse a la jubilación parcial al cumplir la edad de 60 años y antes de los 64 años avisando a la empresa con al menos tres meses de antelación, cumpla las condiciones reglamentarias para causar derecho a la prestación por jubilación y concierte con la empresa un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada. En tal caso la empresa lo sustituirá por otro trabajador mediante el correspondiente contrato de relevo por duración igual al período de jubilación parcial.

Será necesario además que empresa y trabajador se pongan de acuerdo en las condiciones en que haya de prestarse el tiempo de trabajo resultante del contrato a tiempo parcial.

El jubilado parcial solicitará a los 64 años la jubilación anticipada cuando el preceptivo contrato de sustitución pueda concertarse por una duración máxima de un año con el mismo trabajador que le relevó al tiempo de acceder a la jubilación parcial.

Los contratos de relevo y sustitución, en su caso, se realizarán en las condiciones salariales previstas en este convenio colectivo.

3. Disposiciones comunes a los anteriores supuestos de jubilación.

Las normas que preceden sólo serán de aplicación en tanto permanezcan vigentes las disposiciones que actualmente regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como la jubilación anticipada y el contrato de sustitución.

## **Artículo 22. Excedencia voluntaria**

El trabajador tendrá derecho a excedencia durante un año con reserva de puesto siempre que en el establecimiento en que trabaje presten servicios dos o más trabajadores.

## **Artículo 23. Retribuciones**

1. Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2007 se abonarán los salarios que para cada categoría profesional se expresan en las tablas del Anexo I a este convenio que suponen un incremento del 4,3% respecto de los vigentes hasta 31 de diciembre de 2006.

2. Los incrementos salariales para los años 2008 y 2009 serán el equivalente a la variación del IPC real estatal de cada año más 0,75 puntos porcentuales. El día 1 de enero de cada uno de esos dos años se efectuará una revisión provisional del 2,75% sobre los salarios del año precedente, procediéndose a su regularización durante los meses de enero, una vez conocido el dato oficial de variación del IPC. Como anexo se adjunta la tabla de salarios provisionales para el año 2008.

## **Artículo 24. Período de prueba y preaviso por cese**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- Personal comercial y personal no cualificado: un mes.
- Jefes de personal, jefes de ventas, jefes de compras, jefes de sucursal y jefes administrativos: seis meses.
- Resto del personal: tres meses.

En los contratos temporales para cuya extinción sea exigible plazo de preaviso de quince días, junto con la notificación de extinción del contrato se acompañará la propuesta de liquidación de finiquito a la fecha prevista para el cese.

## **Artículo 25. Contratos de formación**

Se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente, salvo en materia de retribuciones que serán las señaladas en los [Anexos 1 y 2](#) de este convenio, que equivalen al 80 y 90 por 100 del salario base del convenio para la categoría de vendedor de primer año para el primero y segundo año del contrato, respectivamente. Si a la finalización del período máximo de contrato de dos años, la empresa contratara para el mismo puesto a otra persona en contrato de formación, éste será indefinido.

## **Artículo 26. Cláusula de descuelgue**

Las empresas que justifiquen pérdidas en razón de sus actividades ordinarias en los tres años anteriores a cada año de vigencia del convenio podrán descolgarse de los efectos económicos del mismo. A tal fin comunicarán su voluntad a los representantes de los trabajadores, o al conjunto de la plantilla si no existiera representación sindical dentro de los 30 días siguientes a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Navarra». Si hubiera acuerdo, éste, se trasladará a la Comisión Mixta del convenio para su conocimiento.

Si los trabajadores hubieran percibido durante el período de descuelgue, cantidades inferiores a las que resultarían de la aplicación del convenio, las empresas afectadas compensarán en el momento de recuperar su situación económica o financiera a sus trabajadores el importe que hubieran percibido de menos durante dicho período.

La prescripción para la reclamación de dichas diferencias, iniciará su cómputo a partir de la fecha en que los trabajadores tuvieron conocimiento de la mejora de la cuenta de resultados de la empresa.

## **Artículo 27. Comisión Mixta**

Con el fin de aclarar cuantas dudas interpretativas puedan surgir, y sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción laboral, se constituirá una Comisión Mixta formada por tres vocales económicos y tres sociales, de entre quienes hayan participado en su negociación.

## **Artículo 28. Normas supletorias**

En todo lo no previsto en el presente convenio incluido el régimen de faltas y sanciones, serán de aplicación las normas establecidas en la Ordenanza Laboral de Comercio aunque hubiese quedado derogada el 1 de enero de 1996, así como en otras disposiciones de general aplicación.

## **Artículo 29. Empresas de Trabajo Temporal**

Cuando las empresas afectadas por este convenio contraten los servicios de ETT garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que corresponden a sus trabajadores en virtud del presente convenio colectivo.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición, celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL Adhesión al Tribunal Laboral**

1. Las partes acuerdan que a partir de 1 de enero de 1998 la solución de los conflictos colectivos de interpretación de este convenio colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios

incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2. Igualmente las partes firmantes de este convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de solución de Conflictos Laborales de Navarra, de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materia de:

- Clasificación profesional y realización de trabajo de categoría superior e inferior.
- Fijación individual de fechas de disfrute de vacaciones.
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Reconocimiento de excedencias, permisos y licencias.
- Reclamación de cantidad, independientemente de su cuantía litigiosa.
- Jornada de trabajo: duración, descansos, festivos, vacaciones y horas extraordinarias.
- Horario flexible y turnos de trabajo.
- Movilidad funcional.
- Despidos.
- Sanciones

#### **ANEXO I. Tablas Salariales para el año 2007**

	<b>Salario mensual</b>	<b>Antigüedad un año</b>
<b>GRUPO 1º</b>		
<b>Ingenieros y licenciados</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Ayudantes técnicos</b>	<b>1.226,28</b>	<b>10,22</b>

<b>Practicantes</b>	<b>1.185,93</b>	<b>9,88</b>
<b>GRUPO 2º</b>		
<b>Jefe de personal</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Jefe de ventas</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Jefe de compras</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Encargado general</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Jefe de sucursal</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Jefe de almacén</b>	<b>1.260,97</b>	<b>10,51</b>
<b>Jefe de grupo</b>	<b>1.260,97</b>	<b>10,51</b>
<b>Jefe de sección</b>	<b>1.193,86</b>	<b>9,95</b>
<b>Encargado de establecimiento</b>	<b>1.260,97</b>	<b>10,51</b>
<b>Vendedor-comprador</b>	<b>1.260,97</b>	<b>10,51</b>
<b>Viajante</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Corredor de plaza</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Vendedor de más de 2 años</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Vendedor de segundo año</b>	<b>897,84</b>	<b>7,48</b>
<b>Vendedor de primer año</b>	<b>842,01</b>	<b>7,02</b>
<b>Vendedor mayor</b>	<b>1.186,28</b>	<b>9,89</b>
<b>Contrato para la formación primer año</b>	<b>673,61</b>	<b>5,61</b>
<b>Contrato para la formación segundo año</b>	<b>757,81</b>	<b>6,31</b>
<b>GRUPO 3º</b>		
<b>Jefe de administración</b>	<b>1.363,46</b>	<b>11,36</b>
<b>Jefe de sección</b>	<b>1.260,97</b>	<b>10,51</b>
<b>Contable cajero</b>	<b>1.155,47</b>	<b>9,63</b>

<b>Oficial administrativo</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Auxiliar administrativo mayor de 25 años</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Auxiliar administrativo menor de 25 años</b>	<b>897,84</b>	<b>7,48</b>
<b>Auxiliar de caja primer año</b>	<b>842,01</b>	<b>7,02</b>
<b>Auxiliar de caja segundo año</b>	<b>897,84</b>	<b>7,48</b>
<b>Auxiliar de caja de más de dos años</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>GRUPO 4º</b>		
<b>Dibujante</b>	<b>1.225,79</b>	<b>10,21</b>
<b>Escaparatista</b>	<b>1.186,29</b>	<b>9,89</b>
<b>Rotulista</b>	<b>893,64</b>	<b>7,45</b>
<b>Cortador</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Ayudante de cortador</b>	<b>893,64</b>	<b>7,45</b>
<b>GRUPO 5º</b>		
<b>Profesional de oficio</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Ayudante de oficio</b>	<b>897,84</b>	<b>7,48</b>
<b>Capataz</b>	<b>982,86</b>	<b>8,19</b>
<b>Mozo especializado</b>	<b>1.078,43</b>	<b>8,99</b>
<b>Telefonista</b>	<b>871,13</b>	<b>7,26</b>
<b>Mozo</b>	<b>940,56</b>	<b>7,84</b>
<b>GRUPO 6º</b>		
<b>Cobrador</b>	<b>893,64</b>	<b>7,45</b>
<b>Conserje</b>	<b>837,17</b>	<b>6,98</b>
<b>Vigilante o sereno</b>	<b>837,17</b>	<b>6,98</b>
<b>Ordenanza o portero</b>	<b>837,17</b>	<b>6,98</b>

Personal de limpieza (por hora y por todos los conceptos)	8,11	-
---	------	---

**ANEXO I. Tabla provisional de salarios año 2008 y 2009**

	2008 Definitivas		2009 Definitivas	
	Salario	Antigüedad	Salario	Antigüedad
	Mensual	Un Año	Mensual	Un Año
<b>GRUPO 1.º</b>				
Ingenieros y Licenciados	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Ayudantes Técnicos	1.260,00	10,50	1.271,97	10,60
Practicantes	1.218,54	10,15	1.230,12	10,25
<b>GRUPO 2.º</b>				
Jefe de Personal	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Jefe de Ventas	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Jefe de Compras	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Encargado General	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Jefe de Sucursal	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Jefe de Almacén	1.295,65	10,80	1.307,96	10,90
Jefe de Grupo	1.295,65	10,80	1.307,96	10,90
Jefe de Sección	1.226,69	10,22	1.238,34	10,32
Encargado de Establecimiento	1.295,65	10,80	1.307,96	10,90
Vendedor-Compr	1.295,65	10,80	1.307,96	10,90

ador				
Viajante	1.108,09	9,24	1.118,61	9,32
Corredor de Plaza	1.108,09	9,24	1.118,61	9,32
Vendedor de más de 2 años	1.108,09	9,24	1.118,61	9,32
Vendedor de 2.º año	922,53	7,69	931,29	7,76
Vendedor de 1er año	865,17	7,21	873,38	7,28
Vendedor Mayor	1.218,90	10,16	1.230,48	10,26
Contrato para la formación 1.er año	692,13	5,76	698,71	5,82
Contrato para la formación 2.º año	778,65	6,48	786,05	6,55
<b>GRUPO 3.º</b>				
Jefe de Administración	1.400,96	11,67	1.414,26	11,78
Jefe de Sección	1.295,65	10,80	1.307,96	10,90
Contable Cajero	1.187,25	9,89	1.198,52	9,99
Oficial Administrativo	1.108,09	9,24	1.118,61	9,32
Auxiliar Administrativo Mayor de 25 años	1.108,09	9,24	1.118,61	9,32
Auxiliar Administrativo Menor de 25 años	922,53	7,69	931,29	7,76
Auxiliar de Caja primer año	865,17	7,21	873,38	7,28

<b>Auxiliar de Caja segundo año</b>	<b>922,53</b>	<b>7,69</b>	<b>931,29</b>	<b>7,76</b>
<b>Auxiliar de Caja de más de dos años</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>GRUPO 4.º</b>				
<b>Dibujante</b>	<b>1.259,50</b>	<b>10,49</b>	<b>1.271,46</b>	<b>10,59</b>
<b>Escaparatista</b>	<b>1.218,91</b>	<b>10,16</b>	<b>1.230,49</b>	<b>10,26</b>
<b>Rotulista</b>	<b>918,22</b>	<b>7,65</b>	<b>926,94</b>	<b>7,73</b>
<b>Cortador</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Ayudante de Cortador</b>	<b>918,22</b>	<b>7,65</b>	<b>926,94</b>	<b>7,73</b>
<b>GRUPO 5.º</b>				
<b>Profesional de Oficio</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Ayudante de Oficio</b>	<b>922,53</b>	<b>7,69</b>	<b>931,29</b>	<b>7,76</b>
<b>Capataz</b>	<b>1.009,89</b>	<b>8,42</b>	<b>1.019,48</b>	<b>8,50</b>
<b>Mozo Especializado</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Telefonista</b>	<b>895,09</b>	<b>7,46</b>	<b>903,59</b>	<b>7,53</b>
<b>Mozo</b>	<b>966,43</b>	<b>8,06</b>	<b>975,61</b>	<b>8,13</b>
<b>GRUPO 6.º</b>				
<b>Cobrador</b>	<b>918,22</b>	<b>7,65</b>	<b>926,94</b>	<b>7,73</b>
<b>Conserje, vigilante</b>	<b>860,19</b>	<b>7,17</b>	<b>868,36</b>	<b>7,24</b>
<b>Personal de Limpieza (por hora)</b>	<b>8,33</b>	<b>0,00</b>	<b>8,41</b>	<b>0,00</b>



 ( Disposición Vigente )



**Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial del Convenio colectivo del sector Comercio Textil de Navarra (LNA 2008\231) - Resolución de 27 de junio 2013.**

[LNA 2013\249](#)

 CONSOLIDADA

**COMERCIO TEXTIL.** Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial del Convenio colectivo del sector Comercio Textil de Navarra (LNA 2008\231).

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**BO. Navarra 8 agosto 2013, núm. 152, [pág. 8642].**

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo del sector Comercio Textil de Navarra (Código número 31002305011981), correspondiente a los años 2008 y 2009, que tuvo entrada en este Registro en fecha 12 de junio de 2013, y que fue suscrito el 21 de marzo de 2013 por la representación patronal 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, advirtiendo 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.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE NAVARRA

## Acta

En Pamplona, siendo las 17:00 horas del día 21 de marzo de 2013, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Textil de Navarra, integrada por:

-Representación empresarial:

Por la Federación de Comercios de Navarra en representación de la asociación de empresarios de comercio textil de Navarra:... (siguen los nombres).

-Representación social:

Por UGT: ... (siguen los nombres).

Iniciada la sesión, acuerdan:

Primero.-Proceder a la revisión salarial de los años 2008 y 2009 prevista en el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo, adjuntándose a la presente acta. Las partes acuerdan dejar las tablas provisionales del 2008 como definitivas, dejando el 0,6% de diferencia del IPC a cuenta del 2009.

Para el año 2009 se incrementa 0,8% de IPC más 0,75% tal como indica el convenio, a lo que se le resta el 0,6% de diferencia pendiente de 2008, resultando un incremento de 0,95% sobre las tablas de 2008 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009.

Segundo.-Aprobar como definitivas las tablas que se adjuntan a este acta.

Tercero.-Aquellas empresas que durante los años 2008 y 2009 hayan procedido a la aplicación de los incrementos salariales a sus trabajadores en la forma determinada por el convenio colectivo, se dará por buena dicha actuación de forma que nada tendrán que revisar ni en cuanto a nóminas ni en cuanto a cotizaciones.

Cuarto.-Remitir el presente acta y su anexo a la Consejería de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

En prueba de conformidad con el contenido del presente acta, firman los integrantes Comisión Negociadora en señal de ratificación de su contenido y a los efectos procedentes.

## Tablas salariales definitivas años 2008 y 2009

*Convenio Textil de Navarra*

	2008 Definitivas		2009 Definitivas	
	Salario	Antigüedad	Salario	Antigüedad
	Mensual	Un Año	Mensual	Un Año
<b>GRUPO 1.º</b>				
<b>Ingenieros y Licenciados</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>
<b>Ayudantes Técnicos</b>	<b>1.260,00</b>	<b>10,50</b>	<b>1.271,97</b>	<b>10,60</b>
<b>Practicantes</b>	<b>1.218,54</b>	<b>10,15</b>	<b>1.230,12</b>	<b>10,25</b>
<b>GRUPO 2.º</b>				
<b>Jefe de Personal</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>
<b>Jefe de Ventas</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>

<b>Jefe de Compras</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>
<b>Encargado General</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>
<b>Jefe de Sucursal</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>
<b>Jefe de Almacén</b>	<b>1.295,65</b>	<b>10,80</b>	<b>1.307,96</b>	<b>10,90</b>
<b>Jefe de Grupo</b>	<b>1.295,65</b>	<b>10,80</b>	<b>1.307,96</b>	<b>10,90</b>
<b>Jefe de Sección</b>	<b>1.226,69</b>	<b>10,22</b>	<b>1.238,34</b>	<b>10,32</b>
<b>Encargado de Establecimiento</b>	<b>1.295,65</b>	<b>10,80</b>	<b>1.307,96</b>	<b>10,90</b>
<b>Vendedor-Comprador</b>	<b>1.295,65</b>	<b>10,80</b>	<b>1.307,96</b>	<b>10,90</b>
<b>Viajante</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Corredor de Plaza</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Vendedor de más de 2 años</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Vendedor de 2.º año</b>	<b>922,53</b>	<b>7,69</b>	<b>931,29</b>	<b>7,76</b>
<b>Vendedor de 1er año</b>	<b>865,17</b>	<b>7,21</b>	<b>873,38</b>	<b>7,28</b>
<b>Vendedor Mayor</b>	<b>1.218,90</b>	<b>10,16</b>	<b>1.230,48</b>	<b>10,26</b>
<b>Contrato para la formación 1.er año</b>	<b>692,13</b>	<b>5,76</b>	<b>698,71</b>	<b>5,82</b>
<b>Contrato para la formación 2.º año</b>	<b>778,65</b>	<b>6,48</b>	<b>786,05</b>	<b>6,55</b>
<b>GRUPO 3.º</b>				
<b>Jefe de Administración</b>	<b>1.400,96</b>	<b>11,67</b>	<b>1.414,26</b>	<b>11,78</b>
<b>Jefe de Sección</b>	<b>1.295,65</b>	<b>10,80</b>	<b>1.307,96</b>	<b>10,90</b>
<b>Contable Cajero</b>	<b>1.187,25</b>	<b>9,89</b>	<b>1.198,52</b>	<b>9,99</b>
<b>Oficial Administrativo</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Auxiliar</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>

<b>Administrativo Mayor de 25 años</b>				
<b>Auxiliar Administrativo Menor de 25 años</b>	<b>922,53</b>	<b>7,69</b>	<b>931,29</b>	<b>7,76</b>
<b>Auxiliar de Caja primer año</b>	<b>865,17</b>	<b>7,21</b>	<b>873,38</b>	<b>7,28</b>
<b>Auxiliar de Caja segundo año</b>	<b>922,53</b>	<b>7,69</b>	<b>931,29</b>	<b>7,76</b>
<b>Auxiliar de Caja de más de dos años</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>GRUPO 4.º</b>				
<b>Dibujante</b>	<b>1.259,50</b>	<b>10,49</b>	<b>1.271,46</b>	<b>10,59</b>
<b>Escaparatista</b>	<b>1.218,91</b>	<b>10,16</b>	<b>1.230,49</b>	<b>10,26</b>
<b>Rotulista</b>	<b>918,22</b>	<b>7,65</b>	<b>926,94</b>	<b>7,73</b>
<b>Cortador</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Ayudante de Cortador</b>	<b>918,22</b>	<b>7,65</b>	<b>926,94</b>	<b>7,73</b>
<b>GRUPO 5.º</b>				
<b>Profesional de Oficio</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Ayudante de Oficio</b>	<b>922,53</b>	<b>7,69</b>	<b>931,29</b>	<b>7,76</b>
<b>Capataz</b>	<b>1.009,89</b>	<b>8,42</b>	<b>1.019,48</b>	<b>8,50</b>
<b>Mozo Especializado</b>	<b>1.108,09</b>	<b>9,24</b>	<b>1.118,61</b>	<b>9,32</b>
<b>Telefonista</b>	<b>895,09</b>	<b>7,46</b>	<b>903,59</b>	<b>7,53</b>
<b>Mozo</b>	<b>966,43</b>	<b>8,06</b>	<b>975,61</b>	<b>8,13</b>
<b>GRUPO 6.º</b>				
<b>Cobrador</b>	<b>918,22</b>	<b>7,65</b>	<b>926,94</b>	<b>7,73</b>
<b>Conserje, vigilante</b>	<b>860,19</b>	<b>7,17</b>	<b>868,36</b>	<b>7,24</b>

<b>Personal de Limpieza (por hora)</b>	<b>8,33</b>	<b>0,00</b>	<b>8,41</b>	<b>0,00</b>
--	-------------	-------------	-------------	-------------