

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DE
NAVARRA

AÑOS 2009 y 2010

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL

CAPITULO I - AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo afecta a todas la empresas con centros de trabajo en la Comunidad Foral Navarra y a los trabajadores que presten sus servicios en dichas empresas, a las que se le aplique la Ordenanza de la Industria Textil de 7 de Febrero de 1.972, y cuyas actividades estén incluidas dentro de Lana, Seda, Fibras Artificiales y Sintéticas, Géneros de Punto, Confección (sea cual fuere el material que se emplee para la confección), Tocado y Sastrería a Medida.

Artículo 2º.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

El presente Convenio entrará en vigor con plenos efectos desde el 1 de Enero del 2009, siendo su duración de dos años, hasta el 31 de Diciembre de 2010. A los efectos previstos en el artº 86-2 del Estatuto de los Trabajadores el presente convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

CAPITULO II - POLITICA SALARIAL

Artículo 3º.- RETRIBUCIONES

Retribuciones para el año 2009:

Para el año 2009, se establece un incremento salarial sobre las tablas vigentes del año 2008 equivalente al IPC real del año 2009 + 06 puntos.

“A cuenta” de dicho incremento pactado y con efectos retroactivos a 1 de enero de 2009 las tablas vigentes del año 2008 se incrementarán en el 1,4%.

Revisión: En el caso de que el Índice de Precios al consumo Nacional (I.P.C.) real establecido por el I.N.E. más el 0,6 %, sea superior a lo entregado a cuenta, se

procederá a realizar una revisión en la cantidad que coincida matemáticamente con el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2009.

Retribuciones para el año 2010

Con efectos del 1 de enero de 2010, se establece un incremento salarial sobre las tablas revisadas del año 2009 equivalente al IPC real del año 2010 más 06 puntos.

“A cuenta” de dicho incremento pactado y con efectos retroactivos a 1 de enero de 2010 las tablas serán incrementadas en el IPC real del año 2009.

Revisión:

En el supuesto de que el incremento de las tablas salariales producido durante los años 2009 y 2010 hubiera sido inferior al IPC real establecido por el I.N.E en estos dos años más 1,2% puntos, se realizará una revisión al alza hasta alcanzar la indicada cifra. Dicha revisión, si la hubiere se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010.

Artículo 4º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en una mensualidad de salario para la actividad normal, incrementada con la antigüedad y, con la Paga de beneficios y Plus de Absentismo correspondiente. O sea, una mensualidad de salario en actividad normal, más antigüedad, más el 13 % de los dos conceptos anteriores.

Las citadas pagas, serán abonadas, salvo pacto en contrario, a primeros del mes de Julio y el día 20 del mes de Diciembre, respectivamente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán prorratearse en 12 mensualidades las gratificaciones extraordinarias previstas en el presente Convenio.

A efectos del abono de las gratificaciones extraordinarias, se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a los períodos de baja por incapacidad temporal, debido a accidentes de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, y riesgo de embarazo.

Así mismo, por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá establecer que el abono de las gratificaciones extraordinarias sea proporcional al tiempo

efectivamente trabajado en cada uno de los semestres naturales del año, la de Julio respecto del primer semestre y la de Navidad respecto del segundo semestre.

Así mismo, las partes podrán establecer la forma y condiciones en las que deberán realizar la adaptación de su sistema retributivo a lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 5°.- PAGA DE BENEFICIO

Se abonará el 6% del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, correspondiente a 425 días, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de Enero de cada año si bien las empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

Artículo 6°.- PLUS DE ABSENTISMO

Las empresas abonarán un 7% sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, correspondiente a 425 días, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuere la causa de ellas, no alcance el 8%, computado de forma individual y mensual y añadiéndose la incidencia de que tres faltas de puntualidad dentro de un mes, ocasiona la pérdida de ese 7%.

En los supuestos de incapacidad temporal, el plus de Absentismo se calculará sobre la prestación efectivamente percibida por el trabajador, excepto cuando siendo derivada de accidente de trabajo se haya computado ya en el importe de dicha prestación.

No se computarán a efectos del presente artículo como causas de absentismo los días de permiso legal, previo aviso y justificación disfrutados al amparo del artículo 37, párrafo 3° del estatuto de los trabajadores y del artículo 15° del presente convenio.

Artículo 7°.-COMPLEMENTO SALARIAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, hospitalización superior a 24 horas maternidad y riesgo en el embarazo las empresas abonarán un complemento salarial hasta el 100% del salario base, antigüedad si la hubiere y el plus de asistencia y beneficios.

Artículo 8°.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en una empresa, consistirán en cinco quinquenios del 6% del salario para actividad normal, para todos

los grupos de personal y todos los sectores de actividad industrial recogidos en el convenio.

Se computará, a efectos de antigüedad, el período de formación, en aquellos contratos que se celebren a partir del 1 de Enero de 1.987.

Artículo 9º.- KILOMETRAJE

Cuando por necesidad de la empresa, un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de carácter público colectivo, siendo éste último a cargo de la empresa.

Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo propio de éste aquélla deberá dar por escrito la autorización pertinente, abonándose la cantidad de 0,32 Euros./km.

Se exceptúa de lo anterior, a los trabajadores que por su propia función en la empresa, tengan convenido otro sistema retributivo, como por ejemplo, los viajantes y representantes de comercio.

Artículo 10º.- NOCTURNIDAD

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 24 horas y entre las 0 horas y las 6 horas tendrán una retribución complementaria como plus de nocturnidad del 25% de su valor de salario base.

Artículo 11°.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con anterioridad al presente Convenio, viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en cómputo global anual.

CAPITULO III - JORNADA

Artículo 12°.- HORAS DE TRABAJO ANUALES

a) Jornada anual:

Se establece una jornada anual de 1.744 horas para los años 2009 Y 2010, de trabajo efectivo y realmente prestado para las jornadas continuadas y partidas, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas, inferiores a lo anteriormente indicado en el cómputo anual.

Si durante la vigencia del Convenio se aprobara por disposición legal otra jornada inferior, se estará a lo dispuesto en la referida disposición legal.

La reducción de jornada que esto representa sobre la que se venía realizando, no recaerá necesariamente, en días determinados, sino sobre todo el calendario laboral.

b) Flexibilidad jornada:

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso o reducción o falta de pedidos, cambio de temporada u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario con una antelación de siete días y justificando su decisión a la representación legal del personal, podrá determinar que la jornada sea superior o inferior a la pactada en los términos y condiciones señalados a continuación:

b.1.- En los casos de empresas con producción de temporada, el empresario dispondrá de 15 días completos de flexibilidad anuales, fraccionado en partes iguales por temporada, con el fin de ajustar su jornada a las necesidades de la producción exigida por dichos cambios, de tal manera, que la aplicación de dicha flexibilidad se aplicará exclusivamente a los cambios de temporada.

La recuperación del horario flexibilizado se realizará a razón de 1 hora diaria con posibilidad, por mutuo acuerdo entre las partes, de utilizar los sábados. En caso de desacuerdo en cuanto a los sábados, cualquiera de las partes podrá instar su petición ante la Comisión Mixta del Convenio.

b.2.- En los casos de empresas con producción no estacional o continua, el empresario dispondrá de treinta días laborables al año en los cuales se podrá trabajar hasta un máximo de nueve horas diarias y cuarenta y cinco semanales, con expresa exclusión de los Sábados, Domingos y festivos, salvo pacto contrario.

El descanso compensatorio se realizará en días completos y durante los tres meses siguientes al aumento de jornada. Por acuerdo entre las partes, podrá compensarse dicho descanso por la retribución correspondiente a dicho aumento de jornada.

A principio de cada ejercicio el empresario, en función del tipo de producción de la empresa, determinará de cual de las dos alternativas hará uso, sin que durante el transcurso del ejercicio pueda alternar ambas posibilidades.

En ningún caso dicha utilización supondrá un aumento de la jornada establecida en el presente Convenio, salvo acuerdo entre las partes.

Las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los calendarios laborales, tratarán de tener en cuenta las circunstancias productivas y características del mercado de cada empresa, al objeto de reducir al máximo la utilización de la flexibilidad otorgada en el presente artículo.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores las horas de libre disposición establecidas en el apartado 15 del artículo 15 del presente convenio, podrán utilizarse a estos efectos

Cualquier modificación sustancial de lo pactado en el presente artículo, deberá negociarse previamente con los representantes legales de los trabajadores y en caso de desacuerdo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se atenderá, en lo posible, a las circunstancias personales de los trabajadores, en situación de cuidado de menores o de embarazo, negociándose, en cada caso, con los afectados la forma más adecuada de la aplicación de la flexibilidad horaria.

Artículo 13°.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio consideran positiva la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artº 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente. Todo ello se

entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada en caso de que así se haya pactado en Convenio Colectivo.

En todo caso, las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse, mediante la retribución correspondiente o bien mediante un descanso compensatorio de 1 hora y 45 minutos por cada hora extra trabajada. Tanto el tipo de compensación como el disfrute del descanso, en su caso, deberá realizarse por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 14º.- VACACIONES

El período anual de vacaciones será para todo el personal de treinta días naturales.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los convenios o pactos de empresa sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

d) Las trabajadoras podrán acumular a la I.T. por maternidad el periodo vacacional establecido en la empresa. Cuando en los supuestos de maternidad, incluida la adopción y el acogimiento, y de IT por riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato coincida con el periodo establecido de vacaciones, éstas se podrán disfrutar completas a continuación de tales suspensiones de forma inmediata,

pudiéndose prolongarse hasta el 31 de Enero del año siguiente cuando ello sea imprescindible para dicho disfrute.

Artículo 15º.- LICENCIAS

Con el fin de aplicar el artº 37-3 del Estatuto de los Trabajadores, los permisos en el presente convenio serán los siguientes:

1. El personal que contraiga matrimonio tendrá una licencia retribuida de 15 días naturales.
2. Por boda del padre o de la madre, un día de licencia con retribución.
3. En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, y hermanos, hasta tres días con retribución.
En los anteriores casos, cuando el lugar del sepelio diste más de 125 Km de la residencia del trabajador, se concederá un día más con retribución y otro sin abono.
4. Por fallecimiento de abuelos, y nietos: 2 días. Serán dos o más, cuando el trabajador deba desplazarse en los términos del punto anterior.
5. En caso de muerte de tíos y sobrinos: 1 día con retribución.
6. Por fallecimiento de persona que conviva bajo el mismo techo: 1 día sin retribución.

Las licencias de los apartados, 2, 3, 4 y 5 son de aplicación para los parientes con afinidad (los del cónyuge) y consanguinidad (los del trabajador).

7. Por boda de un hijo: 1 día con retribución.
8. Por boda de un hermano: 1 día con retribución.
9. Por nacimiento de un hijo, 2 días de licencia. Si hubiera desplazamiento en los términos del punto 3º, 2 días más con retribución.
10. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días con retribución y uno sin retribución y 2 más retribuidos si existe desplazamiento. Puede justificarse la enfermedad grave cuando esté hospitalizado el pariente de que se trate.

11. Por traslado del domicilio habitual: 1 día retribuido.

12. Se concederá permiso no retribuido, por las horas necesarias para acompañar a consulta médica a un hijo menor de edad, padres o padres políticos y cónyuge. Se avisará a la empresa con anterioridad si hubiera cita previa concertada con los servicios médicos y en todos los casos con justificación posterior. Se tratará de perjudicar, lo menos posible, a la organización de la empresa con el uso de estos permisos. Tratando de que, siempre que sea posible, no exceder de un trabajador por día. Serán retribuidas las horas necesarias para acompañar a un hijo menor de edad a las revisiones pediátricas obligatorias establecidas por el Servicio Navarro de Salud que, como máximo será de una vez al año.

13. Por el cumplimiento indispensable de un deber de carácter público y personal: se retribuirá el tiempo empleado con la extensión y forma que en su caso, establezcan las disposiciones aplicables.

14. Por el tiempo necesario par concurrir a exámenes para la obtención de un título profesional, previa justificación por los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios.

15. Días de libre disposición. Se podrán disfrutar de 16 horas retribuidas de libre disposición al año. Se deberá preavisar con 7 días de antelación; No podrán hacer uso de esas horas de libre disposición más de un trabajador por sección al mismo tiempo, ni sobrepasarse el tope del 10% de la plantilla haciendo uso de ese día.

16. Un día de permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado de consanguinidad (padres, hijos y cónyuge).

En los casos de desplazamiento, éste debe de producirse de, al menos, 125 kilómetros

Las anteriores licencias son reproducción de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, en tanto en cuanto éstas sean modificadas o suplidas por disposiciones posteriores, serán así mismo modificadas.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán abonadas de la forma y manera establecidas en el artº 37 del Estatuto de los Trabajadores es decir, salario base más complementos salariales. Y se tendrá derecho a su disfrute, a partir del hecho causante de la licencia a excepción de la enfermedad grave, intervención quirúrgica de

pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya licencia podrá distribuirse, durante los días que dure el ingreso, a elección del trabajador.

Se considera cónyuge, a los efectos de este artículo, la persona que conviva con el trabajador/a de forma afectiva y efectivamente, siempre y cuando dichos extremos sean demostrados documental y fehacientemente al empresario en el momento de la petición de la licencia correspondiente.

Artículo 16°.- HORAS DE MEDICO

Los trabajadores de las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio, dispondrán de 12 horas anuales de carácter retribuido, para asistir al consultorio médico o especialista, previa justificación.

En todo caso, se respetarán los acuerdos y derechos adquiridos más favorables en cómputo global que existieran en las empresas en el momento de la firma del presente convenio.

Artículo 17°. - EXCEDENCIAS

1.- El artículo 46, apartado 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo del 24 de Marzo de 1.995, queda ampliado a aquellos trabajadores que tengan a su cuidado algún minusválido físico o psíquico, así como a los supuestos recogidos en la nueva redacción del artículo 46.3 del mismo texto legal en virtud de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , en los términos establecidos en la misma y en tanto se mantenga vigente las citadas leyes que según transcripción de misma son los siguientes:

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,