

Convenio Colectivo Industria Textil de Navarra

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Navarra | ÁMBITO FUNCIONAL | Autonómico |
| CÓDIGO | 31007305011981 | ACTUALIZACIÓN | 2026/03/24 |
| VIGENCIA | 2024/01/01 — 2026/12/31 | DURACIÓN | TRES AÑOS |
| PUBLICACIÓN | BON 59 R. SALARIAL | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-textil-de-c-autonoma-de-navarra/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Industria Textil. Última actualización a: 24-03-2026 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BON 59 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BON Número 88 - Martes, 6 de mayo de 2025)

RESOLUCIÓN 49C/2025, de 14 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Textil de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Textil de Navarra (código número: 31007305011981), con entrada en este registro con fecha 19 de febrero de 2025, suscrito con fecha 18 de febrero de 2025, entre la representación empresarial y la mayoría sindical (CCOO).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.-Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad



de Navarra, el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Textil de Navarra (código número: 31007305011981).

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona,14 de marzo de 2025.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DE NAVARRA AÑOS 2024/2025/2026.

CAPÍTULO PRELIMINAR.-PARTE SIGNATARIA.

Las partes firmantes del Convenio de la Industria Textil, de una parte, como representación empresarial, la Asociación de Empresarios del Textil de Navarra (ADETEN), y de la otra parte, como representación social comparece, el sindicato CCOO (Federación de Industria de Navarra).

Las partes representan la mayoría de la mesa negociadora y firman el presente convenio.

CAPÍTULO I.-AMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas con centros de trabajo en la Comunidad Foral Navarra y a las personas trabajadoras que presten sus servicios en dichas empresas, 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 2.º Vigencia, duracion y prorroga.

- a) La vigencia del presente convenio será durante los años 2024, 2025 y 2026 y entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, previos los trámites legales pertinentes.
- b) El convenio se entenderá denunciado desde la fecha de publicación del presente convenio, pero surtirá efectos la denuncia treinta días antes de la finalización de su vigencia.
- c) A los efectos previstos en la actual redacción del Vigente estatuto de las personas trabajadoras y una vez finalizada la vigencia del convenio, este mantendrá su vigencia íntegramente hasta que las partes no acuerden expresamente un nuevo convenio colectivo.



No obstante, lo anterior, en caso de transcurridos tres años desde la finalización de la vigencia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, las partes en el plazo máximo de 15 días deberán someterse a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que le sustituya.

En el supuesto de que transcurridos un mes desde que, cualquiera de las partes, intente la mediación y ésta no se haya producido o no haya existido acuerdo expreso, las partes se obligan a someterlo a un arbitraje de ese mismo organismo, cuyo laudo será vinculante para las partes, incluso para aquella que no se hubiese sometido a dicho arbitraje. Las materias que se someterán a mediación y arbitraje, serán las determinadas por las partes negociadoras.

CAPÍTULO II.-POLÍTICA SALARIAL.

Artículo 3.º Retribuciones.

-Retribuciones para el año 2024.

Con efectos del 1 de enero de 2024, se establece un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales publicadas en el año 2023.

Los atrasos salariales correspondientes al año 2024 las empresas podrán abonarlos en un plazo de 60 días naturales desde la fecha de publicación del presente convenio.

Revisión: en caso de el IPC nacional del año 2024 más el 0,5%, superase la indicada cifra del 3%, la diferencia sobre la indicada cifra se añadirá a la subida prevista para el año 2025 y con efectos de 1 de enero del 2025.

Se adjunta como anexo 1 que se incorpora al convenio las tablas salariales del año 2024.

-Retribuciones para el año 2025.

Las tablas salariales para el año 2025 se incrementarán en el 2% con efectos del 1 de enero de dicho año. A dicha cifra habrá que añadir la revisión salarial si la hubiere correspondiente al año anterior.

Los atrasos salariales correspondientes al año 2024, las empresas podrán abonarlos en un plazo de 60 días naturales desde la fecha de publicación del presente convenio.

Revisión: en caso de el IPC nacional del año 2025 mas el 0,5% superase la indicada cifra del 2% la diferencia sobre la indicada cifra se añadirá a la subida prevista para el año 2026 y con efectos de 1 de enero de dicho año.

-Retribuciones para el año 2026.

Las tablas salariales para el año 2026 se incrementarán en el 2% con efectos del 1 de enero de dicho año. A dicha cifra habrá que añadir la revisión salarial si la hubiere correspondiente al año anterior.

Los atrasos salariales correspondientes al año 2025, las empresas podrán abonarlos en un plazo de 60 días naturales desde la fecha en la que se publiquen las nuevas tablas salariales en el Boletín Oficial de Navarra.



Revisión: en caso de el IPC nacional del año 2026 mas el 0,5% superase la indicada cifra del 2% la diferencia sobre la indicada cifra se añadirá a la subida prevista para el año 2027 y con efectos de 1 de enero de dicho año.

-Salario mínimo garantizado.

Se establece un salario mínimo garantizado para todas aquellas personas trabajadoras cuya antigüedad en la empresa sea superior a un año de 18.069,21 euros euros para el año 2024 euros brutos anuales y 18.484,80 euros en 2025, a jornada completa por todos los conceptos que sean de obligado abono, bien sea por imperativo legal o convenida de forma voluntaria. Si algún trabajador no alcanzará la citada cifra sumando todos los conceptos salariales que viniera percibiendo, la empresa se verá obligada a complementar su salario hasta el SMG, dicho complemento se recogerá en un plus llamado «PLUS SMG».

Durante los años de vigencia del convenio, la indicada cantidad serán incrementadas en los mismos porcentajes de aumento que experimenten las tablas del convenio en sus mismos términos y condiciones.

Artículo 4.º 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.º Paga de beneficio.

La paga de beneficios consistirá en una cantidad equivalente al 6% de la suma del salario para actividad



normal, incrementado, en su caso, con el premio de antigüedad multiplicado por 425 días. Dicho 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.º Plus de absentismo.

El plus de Absentismo consistirá en una cantidad equivalente al 7% de la suma del salario para actividad normal, incrementado, en su caso, con el premio de antigüedad multiplicado por 425 días.

Dicho Plus se abonará 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%. El abono del mencionado plus se realizará mensualmente.

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.º del Estatuto de las personas trabajadoras y del artículo 15.º del presente convenio.

Artículo 7.º 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% de los conceptos salariales que sean de obligado abono.

Artículo 8.º Antigüedad.

Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en una empresa, consistirán desde el 1 de octubre de 2013, en cinco quinquenios del 4% 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 periodo de formación.

Se respetarán los quinquenios del 6% que ya hayan cumplido las personas trabajadoras antes del 1 de octubre de 2013. A partir de la indicada fecha los nuevos quinquenios serán del 4% del salario base con un tope máximo del 26%.



Artículo 9.º 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 este último a cargo de la empresa.

Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo propio de éste aquella deberá dar por escrito la autorización pertinente, abonándose la cantidad de 0,34 euros/km en 2025.

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

Artículo 10.º 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 las personas trabajadoras 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 10. bis. Teletrabajo.

En el caso de las empresas afectadas por el presente convenio acuerden con alguno de sus trabajadores la posibilidad de teletrabajar en sus domicilios, las empresas abonaran 42,15 euros mensuales brutos en 2025 o su equivalente proporcional por días teletrabajados.

Artículo 11.º Condiciones mas beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por pactos de empresa o acuerdos individuales viniesen disfrutando las personas trabajadoras y las trabajadoras, consideradas en cómputo global.



CAPÍTULO III.-JORNADA.

Artículo 12.º Horas de trabajo anuales.

a) Jornada anual:

Se establece una jornada anual de 1.744 horas para todos los años de vigencia del presente convenio, es decir 2024, 2025 y 2026, de trabajo efectivo y realmente prestado para las jornadas continuadas y partidas, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras 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.

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 paritaria 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 cuál 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 las personas representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas representantes legales de las personas trabajadoras y en caso de desacuerdo se estará a lo previsto en el Estatuto de las personas trabajadoras.

Se atenderá, en lo posible, a las circunstancias personales de las personas trabajadoras-as, 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.º 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 las personas representantes de las personas trabajadoras 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 las personas representantes legales de las personas trabajadoras 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 artículo 35.5 del Estatuto de las personas trabajadoras, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la 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 14.º 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 las personas representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Por acuerdo entre el empresario y las personas representantes legales de las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras podrán acumular a la suspensión del contrato por maternidad/ paternidad el período 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, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis) del ET, la suspensión del contrato coincida con el período establecido de vacaciones, éstas se podrán disfrutar completas a continuación de tales suspensiones de forma inmediata.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto de las personas trabajadoras o norma que lo sustituya.



Artículo 15.º Licencias.

En aplicación del artículo 37-3 del Estatuto de las personas trabajadoras, los permisos en el presente convenio serán los siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Por boda del padre o de la madre, un día de licencia con retribución.
4. 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 entre 125 km y 500 km de la residencia del trabajador, se concederá un día más con retribución y a partir de los 500 km otro día más retribuido.

5. Por fallecimiento de abuelos, y nietos: 2 días. Serán dos o más, cuando el trabajador deba desplazarse en los términos del punto anterior.
6. En caso de muerte de tíos y sobrinos: 1 día con retribución.
7. 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).

8. Por boda de un hijo: 1 día con retribución.
9. Por boda de un hermano: 1 día con retribución.
10. El permiso por nacimiento de un hijo, 2 días de licencia se mantiene exclusivamente para aquellos progenitores que no puedan disfrutar del permiso establecido en el artículo 48.4 del vigente ET por no reunir los requisitos establecidos en la Seguridad Social. Si hubiera desplazamiento en los términos del punto 3.º, 2 días más con retribución.

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 para 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. Lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a acumular el tiempo de lactancia previsto en el vigente artículo 37.4 del ET, en días a disfrutar a continuación de la baja maternal por un periodo de quince días.

Además de las licencias anteriores el personal tendrá derecho a 8 horas retribuidas y 8 horas no retribuidas al año (que serán retribuidas en el supuesto de tratamientos oncológicos), previo aviso de 7 días y debidamente acreditadas por los servicios médicos correspondientes con el fin de que el personal afectado por el presente convenio pueda acompañar al cónyuge o familiares consanguíneos de primer grado que tengan la calificación de dependientes o familiares consanguíneos de primer grado menores de edad, en los casos siguientes:

-Pruebas diagnósticas que exijan anestesia o sedación.

-Tratamientos oncológicos.

-Acompañamiento a consulta medica.

En todos los desplazamientos se aplicará lo dispuesto en el punto 3 párrafo 2 del presente artículo.

La mayoría de las anteriores licencias son reproducción de las establecidas en el Estatuto de las personas trabajadoras. 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 artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras, 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.

Como norma general los permisos retribuidos aquí regulados se deben disfrutar coincidentemente con la causa que lo origina. Asimismo, respecto al cómputo de los días de permiso estos son días naturales.

No obstante respecto al permiso por matrimonio, nacimiento, o fallecimiento de familiar atendiendo a la doctrina dictada por el Tribunal Supremo estos permisos comenzarán a disfrutarse desde el primer día laboral siguiente al derecho causante, cuando dicho hecho sucede en un día no laboral que no sea vacaciones.

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.º Horas de medico.

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio, dispondrán de 15 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.º Excedencias.

1. El artículo 46, apartado 3 del vigente Estatuto de las personas trabajadoras, queda ampliado a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado alguna persona con discapacidad, 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:

-Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por tiempo no superior a un año, en base al artículo 46, apartado 3.º del vigente estatuto de las personas trabajadoras, su reingreso a la empresa será de inmediato, siempre que se produzca en el plazo previsto en la solicitud de excedencia.

Lo anteriormente dispuesto, se aplicará igualmente, a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado alguna persona con discapacidad, en los términos establecidos en el artículo 46.3 del Vigente Estatuto de las personas trabajadoras.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no inferior a 3 meses ni superior a 3 años, sin derecho a prórroga.

El reingreso a la empresa será de inmediato, siempre que se produzca en el plazo previsto en la solicitud de excedencia.

4. Reducción de jornada: quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 13 años, o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá conceder una reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral con la disminución proporcional salarial.

En el establecimiento del horario se procurará, siempre que sea posible, tener en cuenta las necesidades organizativas de la producción.

En todo lo no previsto en el presente apartado 4, se estará a lo establecido en el artículo 37.6 y siguientes del Vigente Estatuto de las personas trabajadoras o norma que lo sustituya.

5. Cuando en una empresa se produzca un expediente de regulación de empleo colectivo, se tendrán en cuenta a todos los efectos, todas las personas trabajadoras que estén en situación de excedencia.

CAPÍTULO IV.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.



Artículo 18.º Categorías profesionales.

El Nomenclátor para las empresas afectadas por el presente convenio, se presenta dividido en Niveles Profesionales y Áreas funcionales.

Los Niveles Profesionales se aplican a cada una de las Áreas Funcionales de la Empresa, que son las cinco siguientes:

-Área de producción: comprende todas aquellas actividades que están implicadas directamente con el proceso de fabricación.

-Área de mantenimiento y servicios generales: comprende todas aquellas actividades destinadas al mantenimiento, conservación y reparación de instalaciones, edificios, maquinaria y, en general, todas tareas consideradas auxiliares (vigilancia y limpieza).

-Área de Administración e informática: comprende todas aquellas actividades destinadas a:

1) La obtención y elaboración de información, tanto por procedimientos manuales de carácter tradicional, como por medios informáticos.

2) La ordenación, articulación y definición de modelos organizativos.

3) La gestión y asesoría de la Empresa en general.

-Área Comercial y Almacenes: comprende todas aquellas actividades cuyo contenido funcional abarca desde la captación de clientes la definición del producto según sus necesidades, hasta su distribución y venta, comprendiendo las actividades de expedición, almacenaje y movimiento de cargas de productos acabados, y por similitud, de materias primas.

-Área de Creación y Desarrollo Técnico: comprende todas aquellas actividades destinadas a:

1) La creación, desarrollo y mejora de productos de confección, de los procesos productivos, materiales utilizados y de las instalaciones necesarias, así como la realización de patrones.

2) Las actividades de presupuesto y control de la producción propia de la oficina técnica.

3) Las actividades de laboratorio y control de calidad.

Estas áreas corresponden a la subdivisión que conceptualmente puede hacerse de una empresa «tipo» de confección. No existe una correspondencia directa entre ubicación física de las áreas y su denominación.

Para todas las áreas descritas anteriormente, se establecen los siguientes niveles:

-Nivel A.

- Auxiliar: es la persona que ocupa puestos de trabajo en cualquier sección de producción de la empresa que exigen preferentemente esfuerzo físico y/o atención ya sea «en tareas de limpieza, carga y descarga de máquinas, transporte interno o tareas manuales sencillas que no precisen ni de una habilidad ni de una formación específica; aunque ocasionalmente, puedan requerir un breve período de adaptación.

-Nivel B.

- Especialista: es el trabajador/a que ejecuta tareas no complejas, las cuales exigen cierto grado de



simultaneidad y/o coordinación de movimientos, que suponen toma de decisiones en pequeños detalles de ejecución, siguiendo métodos estándar y sujetas a un alto grado de supervisión, dentro del proceso.

- La ejecución de estas tareas requiere Formación Profesional Ocupacional o similar avalada por la práctica, dentro o fuera de la Empresa y cierta especialización en su tarea.

-Nivel C.

- Oficial C.2: es el trabajador/a que ejecuta tareas de normal ejecución, las cuales exigen un grado de simultaneidad y/o coordinación de movimientos de cierta complejidad, que suponen toma frecuente de decisiones en los detalles del trabajo y están sujetas a un alto grado de supervisión sobre los resultados, dentro del proceso de la empresa.

- La ejecución de estas tareas requiere formación profesional, ocupacional o equivalente avalada por la práctica dentro o fuera de la empresa, incrementados con un amplio grado de experiencia, o titulación o F.P.I y un periodo de adaptación.

- Oficial Especializado C.1: es el trabajador/a que ejecuta tareas de difícil ejecución, las cuales exigen una cierta coordinación intelectual en su desarrollo y requieren capacidad para realizar trabajos no corrientes en los que sólo pueden emplearse métodos generales y toma de decisiones que suponen cierta iniciativa, dentro del proceso de la empresa, pudiendo auxiliar al Jefe de Equipo o supervisar y coordinar a grupos homogéneos de puestos de trabajo.

- La ejecución de estas tareas requiere titulación de formación profesional de primer nivel (FPI) o equivalente avalada por la práctica, y un grado completo de conocimientos del proceso de fabricación, incrementados con una importante experiencia.

-Nivel D.

- Jefe de Equipo (o Encargado)/Tecnico de Producción: es el que ejerce mando sobre un colectivo configurado por personal operativo fundamentalmente. El desempeño de sus funciones exige la capacidad necesaria para la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

- El desarrollo de su cometido requiere titulación de formación profesional de primer nivel (FP1) o equivalente avalada por la práctica, con un grado completo de conocimiento del proceso de fabricación, incrementados con una alta experiencia y formación complementaria sobre técnicas específicas, o bien, formación profesional de segundo nivel (FP2), con un grado de experiencia suficiente.

-Nivel E.

- Técnico Superior (o Jefe de Departamento): es el que ejerce mando sobre un colectivo configurado por personal operativo fundamentalmente y mandos intermedios, requiriendo capacidad para planificar, coordinar y programar el trabajo, supervisando el personal a su cargo.

- El desempeño de su función supone la integración, coordinación y control de conjuntos de tareas homogéneas.

- El desarrollo de su cometido requiere F.P. II o Nivel Superior o un alto grado de experiencia avalado por la práctica.



-Criterios de aplicación de la clasificación profesional por grupos y niveles.

a) Las empresas junto con las personas representantes de las personas trabajadoras, estudiarán el encuadramiento de cada puesto de trabajo existente en la empresa. Si no hubiera acuerdo en uno o varios puestos de trabajo, se consultará a la Comisión Técnica del convenio con carácter previo a cualquier acción judicial o conflicto laboral.

b) Comisión Técnica.

Se constituye una Comisión Técnica, compuesta, a partes iguales, por la representación empresarial y sindical firmantes del presente convenio, la cual analizará y evaluará cualquier discrepancia surgida por la aplicación de los distintos niveles.

La Comisión Técnica se reunirá con carácter ordinario, cada tres meses si fuera necesario. Se podrán convocar reuniones extraordinarias, a petición de una de las partes, para tratar problemas de carácter urgente. En los primeros 12 meses de aplicación de los niveles o grupos profesionales, se contestarán todas las consultas en el plazo máximo de 30 días, desde el momento en que sean recibidas por la Comisión.

c) Acuerdos en empresas.

Se respetarán los acuerdos existentes sobre categorías profesionales, que a la fecha de la firma del presente convenio estén vigentes en las empresas del sector.

d) Garantías Personales.

Las garantías personales incluidas en el convenio nacional de la confección serán de aplicación al presente convenio.

Así mismo se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

e) Prevalencia.

Los grupos asignados en el presente convenio en función de las definiciones formuladas prevalecerán sobre cualquier otra denominación anterior que las empresas y las personas trabajadoras hubiesen venido utilizando.

En caso de conflicto de interpretación siempre prevalecerá el grupo profesional definido en el presente convenio sobre la categoría histórica que se haya utilizado.

Artículo 19.º Trabajos de categoría inferior.

En caso de que se tengan que realizar trabajos de nivel inferior, y si éstos durasen más de un mes, se deberá regular con carácter rotatorio, siempre dentro de las posibilidades organizativas, técnicas y de personal de la empresa.



Artículo 20.º Formación profesional.

Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, vendrán obligadas, dentro de sus posibilidades, a organizar colectiva e individualmente, cursos de formación profesional, que permitan la promoción personal y la mejora en la capacitación profesional de las personas trabajadoras del sector.

Así mismo, se organizarán los citados cursos dirigidos a trabajadores en demanda de empleo.

Las centrales sindicales firmantes intervendrán en la regulación y desarrollo de cuantas acciones sobre Formación Profesional se lleven a cabo sectorialmente.

Artículo 21.º Mandos intermedios y profesionales técnicos.

a) Derecho a la formación permanente y actualización profesional. En empresas de más de cien trabajadores, podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

b) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

c) Se aplicará a los cuadros, la vigente legislación en materia laboral, en igualdad de condiciones con el resto de las personas trabajadoras, a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

CAPÍTULO V.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 22.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este convenio.

Sin merma de la facultad antes aludida, las personas representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc, en lo relacionado con la organización y la racionalización del trabajo.



La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución de personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que las personas trabajadoras puedan fácilmente comprenderla.
8. La ampliación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero/hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo, podrán plantearse por la correspondiente representación legal de las personas trabajadoras ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

En caso de que Empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

-Procedimiento de implantación o modificación.

I.-El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de las personas trabajadoras de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico haciendo entrega de copia del estudio realizado. Esta comunicación surtiría efecto a la totalidad de las personas trabajadoras a quienes directa o indirectamente pueda afectar.
2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.



3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de las personas trabajadoras de la Empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.
4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de las personas trabajadoras, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 22, la Empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical de las personas trabajadoras.
5. Las personas trabajadoras, y en el plazo de quince días, podrán recurrir ante la jurisdicción Competente contra la resolución de la Empresa, la cual remitirá a aquélla el expediente completo para la resolución que proceda, previos los informes técnicos procedentes en el plazo de un mes. En dicha resolución tendrá en cuenta, entre otros factores las retribuciones que vinieran abonándose con anterioridad, la influencia de los rendimientos de las nuevas máquinas o equipos, las garantías mínimas de ingresos que para el trabajo no medido, con incentivo previene el artículo 67.2 y en general, cualesquiera otros en base al estímulo económico, al rendimiento de las personas trabajadoras y a la adecuada rentabilidad de la Empresa.
6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.
7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de las personas trabajadoras.

II.-En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de: cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificaciónn de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representaciónn sindical.
2. El período de prueba o de adaptación será, como máximo de tres semanas.
3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días objetan a la misma el o las personas trabajadoras afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán razonada y conjuntamente a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical de las personas trabajadoras. Esta, en el término de seis días entregará por escrito su informe a la Empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación.
5. Las personas trabajadoras afectados podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente, en el plazo de otros seis días, que resolverá de conformidad con lo que establece el punto I, 5.º de este artículo.

III.-Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborales.

El trabajador conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a las normas, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no



lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

Revisión de incentivos.

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias de las personas trabajadoras sujetas a la misma tarifa excedan del 40% de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

Definiciones.

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas de mediación a los índices 140, 100 y 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario a actividad normal efectúa en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que el operario pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración los tiempos de espera del trabajador debidos a cualesquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se trabajase a actividad normal.



En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

CAPÍTULO VI.-CONTRATACIÓN.

Artículo 23.º Igualdad en el trabajo.

Se prohíbe cualquier discriminación desfavorable por razón de edad, sexo, origen e ideología de las personas trabajadoras en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo. En particular el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 24.º Jóvenes trabajadores y trabajadoras.

Los jóvenes trabajadores y trabajadoras se regirán por las siguientes normas:

- 1) Límite mínimo de edad para el trabajo: se considerarán los 16 años como límite para el trabajo, cumpliendo la resolución de la O.I.T. al respecto.
- 2) Licencia para estudios: todo joven trabajador/a que se encuentre realizando o ampliando estudios, previa justificación, tendrá licencia para realizar exámenes. Este tiempo, en ningún caso se le podrá deducir de las vacaciones.
- 3) Derechos sindicales: el joven trabajador el trabajador o trabajadora joven, desde el comienzo de su trabajo y cualquiera que sea su régimen de contratación, se encuentra en ejercicio pleno de los derechos sindicales. Los nuevos contratos que afectan a los jóvenes trabajadores y trabajadoras y especialmente a los de contrato de formación, deberán ser controlados por las centrales sindicales presentes en la empresa. La contratación deberá hacerse en todo caso, a través de las Oficinas de Empleo. Las Centrales Sindicales tendrán derecho a supervisar la marcha del trabajo de estos jóvenes estas personas, proponiendo métodos de aprendizaje y participando en la elaboración de los programas de formación correspondientes.
- 4) Derechos sociales: se respetará, en todo caso, la igualdad de condiciones para los jóvenes de ambos sexos sin discriminación alguna.

Se protegerán los hábitos deportivos y vacacionales de los jóvenes trabajadores y trabajadoras, comprometiéndose la empresa a proporcionar los medios necesarios.



Artículo 25.º Pluriempleo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, adquieren el compromiso de no contratar a nuevos trabajadores en régimen de pluriempleo, entendiéndose como tales, aquéllos que sumen más de 40 horas semanales, sumadas entre distintos empleos, así como aquéllos que tengan una pensión superior al salario mínimo interprofesional. Se exceptúa de lo anteriormente previsto a los Guardas Jurados.

Artículo 26.º Periodo de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras/as se considerará hecho a título de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

-Técnicos/as, Directivos/as y Titulados/as superiores y encargados/as y jefes/as de sección: 6 meses.

-Resto de trabajadores/as: 3 meses.

Artículo 27.º Contrato eventual.

En caso de contratación de nuevos trabajadores/as en la medida de lo posible y en igualdad de condiciones, se dará preferencia a familiares de las personas trabajadoras/as de la empresa.

El contrato eventual podrá tener una duración máxima de 12 meses.

Artículo 28.º Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes supuestos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga.
- b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen reglamentariamente.
- c) Cuando la usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir, en los 12 meses anteriores, por despido improcedente, por el despido objetivo regulado en el artículo 52.c. del Estatuto de las personas trabajadoras, despido colectivo o por extinción del contrato basado en incumplimiento del empresario.
- d) Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.
- e) Las empresas vendrán obligadas a informar a las personas representantes de las personas trabajadoras, previamente a que realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

-Nombre de la ETT.



- Trabajo a realizar, y número de trabajadores.
- Tiempo de duración del contrato y jornada de las personas trabajadoras.
- Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrán celebrar este tipo de contratos, con aquellas empresas que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este convenio incluidas las salariales.

En todo lo no previsto en la presente cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley 14/94 y R.D. 4/1995 o disposiciones que las sustituyan.

Artículo 29.º Preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen extinguir su relación laboral de forma voluntaria, tendrán la obligación de preavisarlo a la empresa conforme a los siguientes plazos:

- Niveles A, B, C, C1: 15 días de antelación.
- Nivel D: 30 días de antelación.
- Nivel E: 60 días de antelación.

CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES.

Artículo 30.º Ropa de trabajo.

Las empresas otorgarán dos prendas de trabajo confeccionadas por año, al personal a su servicio, debiéndose devolver a las empresas las prendas usadas, cada vez que se entregue una nueva.

Artículo 31.º Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificaci3n de facultativo médico, tomando en consideraci3n las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa.

Quedan incluidos en el presente convenio todos los derechos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse del trabajo, con derecho a remuneraci3n, para la realizaci3n de exámenes prenatales y técnicas de preparaci3n al parto, prácticas de fecundaci3n in vitro e



igualmente para interrupciones del embarazo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora al inicio o al final de la misma. De la misma manera, podrá optar por acumularlas horas de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Artículo 32.º Derechos sindicales.

1) En aquellas empresas de menos de 6 trabajadores, éstos podrán elegir conforme a las normas legales, que en cada momento rijan en esta materia, a un representante con las funciones y garantías propias de su cargo, excepto la de licencia de horas. En este sentido, el empresario se compromete a facilitar en todo momento el desarrollo de dicha función representativa por el tiempo estrictamente necesario.

2) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumular las horas en uno o varios miembros, de acuerdo con las siguientes normas:

- Se producirá entre todos las personas representantes de las personas trabajadoras legalmente elegidos y siempre que éstos así lo determinen.

- Se podrán acumular hasta el 100% del total de horas disponible correspondientes a las personas representantes legales, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador al que se le atribuya la acumulación.

- Para producirse la acumulación, se deberá contar con la voluntad manifestada de forma escrita, del representante que se vayan a utilizar sus horas, en favor del representante que las acumula.

- En el caso de la existencia de un solo delegado, éste podrá acumular su crédito legal de horas correspondientes a dos meses.

3) El crédito legal de horas también podrá ser utilizado en cualquier tipo de actividad sindical justificada por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador.

4) Durante la vigencia del presente convenio, las horas invertidas en la negociación del Convenio Provincial Textil no serán computables a las personas representantes legalmente elegidos, dentro del crédito legal establecidas en el Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 33.º Comites de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la



evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución al probable empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.-Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.-Sobre la fusión, absorción o modificación «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

3.-El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

4.-Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial en supuestos de despido.

5.-En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal, como Órgano Colegiado, para ejercer funciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de competencia.

6. Los miembros del Comité de empresa, éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo profesional en todo lo referente a este artículo 33, a excepción de lo



dispuesto en los apartados a) y c) del punto 1, del presente artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

En cuanto a las garantías de los Comités de empresa y Delegados de Personal, así como del crédito de horas mensuales retribuidas de que disponen, se estará a lo preceptuado en el Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 34.º Jubilaciones.

Las partes firmantes del presente convenio, han examinado los posibles efectos positivos que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con un 100% de los derechos pasivos de las personas trabajadoras al cumplir 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de la empresa, de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo.

Tales jubilaciones anticipadas, se llevarán a cabo en las empresas a petición expresa y escrita de las personas trabajadoras afectados y de común acuerdo con la empresa y el contrato de sustitución se realizará por tiempo indefinido.

Lo anteriormente determinado al amparo de lo previsto en el Real Decreto Ley 1.194/85 de 17 de Julio o Disposiciones que la sustituyan.

-Jubilación parcial: la empresa jubilará parcialmente a todo trabajador que reuniendo los requisitos que marque la legislación vigente en cada momento, desee jubilarse parcialmente. El porcentaje de reducción de la jornada y la distribución de la misma requerirá el acuerdo de la empresa. Cuando finalice la duración del contrato de relevo, la empresa transformará en indefinido el contrato del relevista.

Artículo 35.º Plus de fidelidad.

Se establece un nuevo plus de fidelidad que se abonará a todos las personas trabajadoras que reúnan las siguientes condiciones y con las cantidades que se indican:

- Para el año 2024 (definitiva).
- Edad, cantidad a percibir:
- Cumplir 60 años: 4312,99 euros.
- Cumplir 61 años: 3935,59 euros.
- Cumplir 62 años: 3558,23 euros.
- Cumplir 63 años: 2857,33 euros.
- Cumplir 64 años: 2479,97 euros.



- Cumplir 65 años: 2156,49 euros.
- Para el año 2025 (provisional).
- Edad, cantidad a percibir:
- Cumplir 60 años: 4412,19 euros.
- Cumplir 61 años: 4026,11 euros.
- Cumplir 62 años: 3640,07 euros.
- Cumplir 63 años: 2923,05 euros.
- Cumplir 64 años: 2537,01 euros.
- Cumplir 65 años: 2206,09 euros.

Dicho plus se percibirá con ocasión del abono del recibo del finiquito cuando, por cualquier circunstancia, el trabajador cause baja en la empresa y reúna las condiciones anteriormente señaladas.

Durante los años de vigencia del convenio, las indicadas cantidades serán incrementadas en los mismos porcentajes de aumento que experimenten las tablas del convenio.

Artículo 36.º Revisiones médicas.

Las empresas facilitarán que las personas trabajadoras a su cargo, puedan realizar las revisiones médicas anuales en organismos oficiales, debiendo instar a los mismos para que entreguen copia de los informes a los respectivos trabajadores interesados.

En el supuesto de que los organismos oficiales no realizasen la revisión médica anual, las empresas procurarán facilitar a las personas trabajadoras dicha revisión médica a través de la Mutuas de Accidentes o entidades colaboradoras. Dichas revisiones médicas se realizarán preferentemente en horario laboral.

Artículo 37.º Seguro colectivo de vida.

Las empresas afectadas por el presente convenio, contratarán a su cargo una póliza colectiva de seguros que cubra un capital asegurado de 28.335,12 euros en caso de muerte derivada de accidente laboral y 32.383,92 euros en caso de invalidez Permanente Absoluta derivada, igualmente, de accidente laboral.

Para el supuesto de fallecimiento, las personas trabajadoras podrán designar al beneficiario de dicha indemnización, en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

La empresa deberá entregar a las personas representantes de las personas trabajadoras una fotocopia del recibo pagado de dicha póliza.

Las empresas se comprometerán a la ampliación de dichas pólizas a otros supuestos, previo acuerdo con las personas representantes de las personas trabajadoras.

La póliza que se suscriba, en ningún caso cubrirá las secuelas que pudieran derivarse de accidentes

sobrevenidos con anterioridad a la fecha de su suscripción o de entrada en vigor.

Las empresas que ya tuvieran contratadas pólizas de seguros colectivos, que en su conjunto, resultaran más beneficiosas que la prevista en el párrafo anterior, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

Las empresas tendrán un plazo de 6 meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial de Navarra del convenio, para actualizar los importes de los seguros colectivos previstos en el presente artículo.

Artículo 38.º Seguridad e higiene.

Las personas trabajadoras menores de 18 años, no podrán realizar trabajos en los que se requiera esfuerzo físico superior a sus fuerzas, ni actividades insalubres, penosas o peligrosas, internacionalmente reconocidas por la O.I.T., ratificadas por el Estado Español; así como por las Disposiciones vigentes en la materia.

Podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en el trabajo con las funciones que las leyes establezcan y con los miembros que correspondan a cada empresa que tengan delegados de personal o comités de empresa.

Los miembros de los comités tendrán derecho a asistir a curso de formación en materia de seguridad e higiene retribuidas por la empresa, con un máximo de dos anuales, de 16 horas cada uno de ellos.

A partir de la fecha de la firma del presente convenio, se ampliará la asistencia cursos de formación en materia de seguridad e higiene a los delegados de personal, en las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior.

Artículo 39.º Cláusula de descuelgue.

Las empresas que justifiquen la existencia de causas económicas negativas, podrán descolgarse de los efectos económicos del convenio, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas en razón de sus actividades ordinarias.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior) podrán descolgarse de los efectos económicos del mismo.

A tal fin comunicarán su voluntad al Comité de Empresa o representantes sindicales. Si hubiera acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas y deberá ser trasladada a la Comisión Paritaria del Convenio. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por las personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o en su defecto las consultas se desarrollarán con los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su



duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que le sustituya.

En el supuesto de que transcurridos un mes desde que, cualquiera de las partes, intente la mediación y ésta no se haya producido o no haya existido acuerdo expreso, las partes se obligan a someterlo a un arbitraje de ese mismo organismo, cuyo laudo será vinculante para las partes, incluso para aquella que no se hubiese sometido a dicho arbitraje. El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de las personas trabajadoras.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, así como a la comisión paritaria del convenio.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 40. Comisión paritaria e Interpretadora.

Se constituirá una comisión paritaria, formada por los sindicatos y la asociación empresarial firmantes del convenio y estará constituida por tres miembros de los sindicatos y tres miembros de ADETEN para analizar el grado de cumplimiento de las modificaciones establecidas en el convenio colectivo.

Funciones de la comisión:

- Interpretación del convenio.
- Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo según lo previsto en el artículo 91.2 del vigente ET.
- Modalidades de contratación utilizadas, así como el grado de cumplimiento en dichos contratos.
- El grado de cumplimiento e implantación de las medidas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La relación anterior no es exhaustiva, de forma que podrán tratarse en la comisión cualquier otra cuestión sobre la situación actual y evolución futura del sector en el que se encuadra el convenio.



Se fija como domicilio a efectos de notificaciones de la comisión paritaria la del Tribunal Laboral de Navarra sito en la calle nueva 30, 31001 Pamplona.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social, que la componen.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

CAPÍTULO VIII.-SALUD LABORAL.

Artículo 41.º Prevención de riesgos.

Conscientes de la importancia que tiene la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, los firmantes del presente convenio reafirman los principios de acción preventiva recogidos en la LPRL (Ley 31/1.995) y consideran necesario establecer una política de gestión de riesgos laborales en cada una de las empresas del sector, y en todos los niveles funcionales y jerárquicos de las mismas.

Artículo 42.º Evaluación de riesgos.

Los empresarios junto a las personas trabajadoras del sector textil de Navarra, se comprometen a poner en marcha la evaluación de riesgos laborales del sector. En dicha evaluación, deberán detectarse y eventualmente evaluarse los peligros y riesgos referidos a seguridad, higiene, ergonomía y organización del trabajo.

En la detección y evaluación de riesgos y en el establecimiento de medidas de carácter preventivo, participarán activamente los Delegados de Prevención de las empresas.

Artículo 43.º Comisión de seguridad y salud.

Se constituye una Comisión de Seguimiento de la aplicación en el Sector Textil de Navarra de la LPRL. Forman parte de esta Comisión de Seguimiento, las organizaciones empresariales y sindicales, firmantes del presente convenio. Las partes, dispondrán, si fuera preciso, de los recursos humanos necesarios para hacer frente al seguimiento del convenio. Será tarea prioritaria de esta Comisión, la elaboración de un informe sobre riesgos



del sector y las intervenciones preventivas necesarias, en colaboración con la Administración y los Servicios de Prevención. Existirá participación de las personas representantes sindicales en las empresas, sobre la elección de la Mutua y sobre el control de la Incapacidad Transitoria.

Artículo 44.º Delegados de prevención.

Se procederá de forma inmediata a la elección de los Delegados de Prevención en todas las empresas del Sector, de conformidad con lo dispuesto en la LPRL.

Artículo 45.º Comites de seguridad.

Se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en todas las empresas donde el número de trabajadores, la LPRL así lo determine.

Artículo 46.º Formación de los delegados de prevención.

Se facilitará la puesta en marcha de la formación de los Delegados de Prevención, acudiendo a los cursos organizados a tal fin, en cumplimiento de los acuerdos firmados por C.E.N., CC.OO. y U.G.T. en esta materia.

Artículo 47. Protección a la maternidad.

Si tras la evaluación de los riesgos previstos en el artículo 16 de la LPRL, los resultados revelasen riesgo para la salud y seguridad o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o sí, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con las personas representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto, de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional o



categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su anterior puesto o a otro compatible con su estado.

Las medidas preventivas en los tres primeros párrafos anteriores, serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 48. Violencia de género.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por un Juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se le garantizará los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en concreto en sus artículos 21, 22 y 23.

Artículo 49. Planes de igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 (RCL 2007, 586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con las personas representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere los párrafos anteriores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

A) Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la



igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B) Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia materias tales como el acceso al empleo, la formación, la clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a las personas representantes de las personas trabajadoras, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C) Objetivos de los planes de igualdad.



Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- l) Competencia de las empresas y las personas representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los Planes de Igualdad y Régimen Transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de



dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a las personas representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores), deberán negociar con las personas representantes de las personas trabajadoras el correspondiente Plan de Igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a las personas representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente anexo, respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

Artículo 50. Medidas LGTBI.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

«Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.» Así el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El Protocolo contra el acoso se aplicará en las empresas de más de veinticinco trabajadores tanto a las personas que trabajan en la empresa como a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a él. Su contenido se ajustará como mínimo a lo dispuesto en el anexo II del mencionado Real Decreto 1026/2024.

-Los contenidos mínimos de estas medidas deberán contar con:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Acceso al empleo: formación, en especial, a las personas implicadas en los procesos de selección, estableciendo criterios claros para garantizar procesos adecuados.
- Clasificación y promoción profesionales: con criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en



igualdad de condiciones.

- Formación, sensibilización y lenguaje: los planes de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla.

- Entornos diversos e inclusivos. Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla. Permisos y beneficios sociales: atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación alguna.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

-Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

- El procedimiento del protocolo deberá contar con:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen deber de sigilo.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas.

- Audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima.

- Prohibición expresa de represalias contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Procedimiento de actuación para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.

- Medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

- La comisión encargada deberá emitir un informe vinculante en los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión, esta debe emitir un informe vinculante incoando un expediente sancionador o archivando la denuncia.

-Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.



- Los contenidos mínimos de los protocolos deberían ser:
- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, y, en la medida de lo posible, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

En el caso de que en cualquier empresa, empresario y trabajadores de común acuerdo, decidan aplicar con posterioridad a la firma del presente convenio, el Convenio Nacional de su sector respectivo, éste se aplicará en su cómputo total anual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-COMISIÓN DE FOMENTO DE EMPLEO.

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por un miembro de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes de ADETEN, con el fin de elaborar un programa de fomento de empleo, en colaboración con las administraciones públicas. Así mismo entendemos de cualquier materia que incida sobre la creación de empleo en el sector.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Para el presente convenio, las horas invertidas por los Delegados de Personal de las empresas afectadas por este convenio, en asambleas celebradas en Pamplona con motivo de la negociación del mismo, no serán computadas a efectos de su crédito legal de horas, debiendo ser abonadas en su totalidad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.-TRIBUNAL LABORAL.

1.º Las partes firmantes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de

este convenio colectivo que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterán 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 voluntario al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con 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 necesaria 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 se comprometen a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este convenio 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 las personas trabajadoras y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materia de:

- Clasificación Profesional y realización de categorías superiores o inferiores.
- Fijación individual de fechas de disfrute de vacaciones.
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.
- Reconocimiento de la antigüedad.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Reconocimiento de excedencias, permisos y licencias.
- Reclamación de cantidad cuya cuantía litigiosa no exceda de 1.803,04 euros.
- Jornada de trabajo: duración, descansos, festivos y horas de trabajo.
- Horario flexible y turnos de trabajo.
- Movilidad funcional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.-OBSERVATORIO TEXTIL.

Tras las conversaciones mantenidas a lo largo del proceso negociador, se ha puesto de manifiesto la difícil situación económica que padece el sector, de forma que, en aras de buscar la consolidación de las empresas del mismo en Navarra, se recoge por las partes la intención de analizar entre todos los afectados, aspectos que estructuralmente se puedan mejorar, detectando deficiencias, buscando fórmulas a través de las instituciones autonómicas, o vías de financiación para las empresas del sector como ejemplos de medidas paliativas y correctoras a adoptar con el fin de promover la competitividad de las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del convenio.



En este sentido, se plantea la idea de crear, en colaboración con el Gobierno de Navarra, un observatorio textil con el fin de proponer medidas de ayuda, formación o cualquier otro aspecto necesario a fin de impulsar el sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

En aplicación del artículo 68 de Ley de Contrato de Trabajo aprobada por Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1.944, en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de 4 días cada año.

Lo antedicho no generará derechos adquiridos, constituyendo solamente interpretación del mencionado artículo 68, el cual podrá ser modificado por disposiciones legales posteriores.

CLÁUSULA FINAL.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, vigente en cada momento, y demás leyes de aplicación, así como el convenio nacional de la industria textil.

ANEXO NÚMERO 1.- Tablas.



Tabla de retribuciones definitivas para el año 2024

| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. |
|-------|-----------------------|-------------|---------------|
| A | Auxiliar | 35,32 | 1,30 |
| B | Especialista | 36,72 | 1,35 |
| C2 | Oficial | 38,07 | 1,40 |
| C1 | Oficial Especializado | 42,11 | 1,55 |
| D | Jefe de Equipo | 57,10 | 2,10 |
| E | Jefe de Sección | 62,56 | 2,30 |

Salario mínimo garantizado: 18.069,21 euros.

Tabla de retribuciones provisionales para el año 2025

| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. |
|-------|-----------------------|-------------|---------------|
| A | Auxiliar | 36,13 | 1,30 |
| B | Especialista | 37,56 | 1,35 |
| C2 | Oficial | 38,94 | 1,40 |
| C1 | Oficial Especializado | 43,07 | 1,55 |
| D | Jefe de Equipo | 58,42 | 2,10 |
| E | Jefe de Sección | 64,00 | 2,30 |

Salario mínimo garantizado: 18.484,80 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BON Número 59 - Martes, 24 de marzo de 2026)

RESOLUCIÓN 45C/2026, de 10 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo de la industria textil.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo de la Industria Textil (código número 31007305011981), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 5 de marzo de 2026, suscrito con fecha 23 de febrero de 2026 por la representación empresarial y sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento



de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 10 de marzo de 2026.-El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA TEXTIL.

ACTA.

RELACIÓN DE ASISTENTES:

-Parte Empresarial:

Por ADETEN: Javier Taberna, Teresa Taberna.

-Parte Social:

Por CCOO: Eva Ciaurriz.

En Pamplona, siendo las 10 horas del día 23 de febrero 2026 se reúnen previa convocatoria en los locales del Tribunal Laboral los firmantes del Convenio Colectivo de la Industria Textil, que representan a la mayoría de la mesa negociadora, y reconociéndose las partes presentes en la reunión capacidad bastante, y en uso de sus respectivas representaciones comparecen y ACUERDAN:

I.-Que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 (retribuciones) del Convenio Colectivo de la Industria Textil en Navarra, con efectos del 1 de enero de 2026, las tablas salariales se incrementaran un 3.4% con respecto a las tablas publicadas en el año 2025 y todo ello en base a lo previsto en el mencionado artículo.

II.-Que se procede la remisión de la tabla salarial resultante a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Y, en su virtud; ACUERDAN:

Primero.-Se procede a firmar las tablas salariales del año 2026 la cual se anexa a la presente acta como anexo 1.

Segundo.-La comisión negociadora faculta expresamente a don Javier Taberna Jiménez, para que de conformidad con lo establecido en el artículo 4.4 de la Orden Foral 296/2010, de 16 de septiembre presente ante el registro correspondiente acta de revisión salarial. Asimismo, se le faculta expresamente para subsanar cualquier defecto formal a instancias del Registro.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella el presente acuerdo que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha anteriormente indicado.



ANEXO 1.-TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2026

| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. |
|-------|-----------------------|-------------|---------------|
| A | Auxiliar | 37,36 | 1,30 |
| B | Especialista | 38,84 | 1,35 |
| C2 | Oficial | 40,27 | 1,40 |
| C1 | Oficial Especializado | 44,54 | 1,55 |
| D | Jefe de Equipo | 60,40 | 2,10 |
| E | Jefe de Sección | 66,18 | 2,30 |

Salario mínimo garantizado 2026: 19.113,28 euros.

Tablas salariales

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DE NAVARRA | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CONVENIO COLECTIVO (BON Nº 87 - 7 de mayo de 2019) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|--|-----------|--|--|--|
| <p>Artículo 4.º Gratificaciones extraordinarias</p> | <p>2</p> | <p>... 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</p> | | |
| <p>Artículo 5.º Paga de beneficio</p> | | | | |
| <p>... cantidad equivalente al</p> | <p>6%</p> | <p>de la suma del salario para actividad normal, incrementado, en su caso, con el premio de antigüedad multiplicado por 425 días</p> | | |
| | | | | |
| <p>Artículo 6.º Plus de absentismo</p> | | | | |
| <p>... equivalente al</p> | <p>7%</p> | <p>de la suma del salario para actividad normal, incrementado, en su caso, con el premio de antigüedad multiplicado por 425 días</p> | | |
| <p>Artículo 8.º Antigüedad</p> | | | | |
| <p>... desde el 1 de octubre de 2013, en cinco quinquenios del</p> | <p>4%</p> | <p>del salario ...</p> | | |



| | | | | |
|---------------------------------------|----------|---------------------------------------|--|--|
| Se respetarán los quinquenios del | 6% | ... antes del 1 de octubre de 2013... | | |
| Artículo 9.º Kilometraje | | | | |
| ... la cantidad de | 32% | euros/km | | |
| Artículo 10. Nocturnidad | | | | |
| ... plus de nocturnidad del | 25% | de su valor de salario base | | |
| Artículo 12. Horas de trabajo anuales | | | | |
| a) Jornada anual: | | | | |
| Se establece una jornada anual de | 1744 | horas para todos los años ... | | |
| Artículo 35. Plus de fidelidad | | | | |
| Para el año 2018: | | | | |
| -Edad cantidad a percibir: | | | | |
| > Cumplir 60 años: | 3.520,51 | | | |
| > Cumplir 61 años: | 3.212,46 | | | |
| > Cumplir 62 años: | 2.904,43 | | | |
| > Cumplir 63 años: | 2.332,32 | | | |
| > Cumplir 64 años: | 2.024,29 | | | |
| > Cumplir 65 años: | 1.760,24 | | | |
| Para el año 2019: | | | | |
| -Edad cantidad a percibir: | | | | |
| > Cumplir 60 años: | 3.580,35 | | | |
| > Cumplir 61 años: | 3.267,07 | | | |



| | | | | |
|---|--------------------------|-------------|---------------|--|
| > Cumplir 62 años: | 2.953,80 | | | |
| > Cumplir 63 años: | 2.371,96 | | | |
| > Cumplir 64 años: | 2.058,70 | | | |
| > Cumplir 65 años: | 1.790,16 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CORRECCIÓN TABLAS (BON 102, de 4 de mayo de 2021) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| TABLAS SALARIALES CONVENIO INDUSTRIA TEXTIL 2020 (Subsanadas) 2020 | | | | |
| | | | | |
| NIVEL | CATEGORIA | SALARIO/DIA | ANTIGUO/COEF. | |
| A | AUXILIAR | 29,55 | 1,30 | |
| B | ESPECIALISTA | 30,72 | 1,35 | |
| C2 | OFICIAL | 31,86 | 1,40 | |
| C1 | OFICIAL ESPECIALIZADO | 35,24 | 1,55 | |
| D | JEFE DE EQUIPO | 47,78 | 2,10 | |
| E | JEFE SECCION | 52,35 | 2,30 | |
| | | | | |
| Salario mínimo garantizado: | 15.120 | euros | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



| | | | | |
|--|----|--|----|--|
| CONVENIO COLECTIVO (BON N° 33 - 15 de febrero de 2022) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 4.º Gratificaciones extraordinarias | 2 | 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 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 5.º Paga de beneficio | 1 | cantidad equivalente al | 6% | de la suma del salario para actividad normal, incrementado, en su caso, con el premio de antigüedad multiplicado por 425 días |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 6.º Plus de absentismo | 7% | de la suma del salario para actividad normal, incrementado, en su caso, con el premio de antigüedad multiplicado por 425 días | | |
| | | | | |



| | | | | |
|--|---------------------|---|-----|--|
| Artículo 8.º Antigüedad | | | | |
| Se respetarán los quinquenios del | 6% | que ya hayan cumplido los trabajadores antes del 1 de octubre de 2013 | | |
| A partir de la indicada fecha los nuevos quinquenios serán del | 4% | del salario base con un tope máximo del | 26% | |
| | | | | |
| Artículo 9.º Kilometraje | 0,32 | euros/km | | |
| | | | | |
| Artículo 10. Nocturnidad | 25% | de su valor de salario base | | |
| | | | | |
| Artículo 10 bis. Teletrabajo | 40 | euros mensuales brutos | | |
| o su equivalente proporcional por días teletrabajados a razón de | 1,8 | euros bruto por día completo trabajado | | |
| | | | | |
| Artículo 12. Horas de trabajo anuales | 1744 | horas para 2021, 2022 y 2023 | | |
| | | | | |
| Artículo 35. Plus de fidelidad | | | | |
| Para el año 2021: | | | | |
| Edad | Cantidad a percibir | | | |
| Cumplir 60 años | 3.645,08 | | | |
| Cumplir 61 años | 3.326,14 | | | |



| | | | | |
|--|-----------------------|-------------|---------------|--|
| Cumplir 62 años | 3.007,20 | | | |
| Cumplir 63 años | 2.414,85 | | | |
| Cumplir 64 años | 2.095,92 | | | |
| Cumplir 65 años | 1.822,53 | | | |
| Dicho plus se percibirá con ocasión del abono del recibo del finiquito | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO NÚMERO 1.- TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2021 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. | |
| A | Auxiliar | 29,85 | 1,30 | |
| B | Especialista | 31,03 | 1,35 | |
| C2 | Oficial | 32,18 | 1,40 | |
| C1 | Oficial Especializado | 35,39 | 1,55 | |
| D | Jefe de Equipo | 48,26 | 2,10 | |
| E | Jefe de Sección | 52,87 | 2,30 | |
| | | | | |
| Salario mínimo garantizado: | 15.271,20 | euros | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| REVISIÓN SALARIAL (BON Número 53 - Martes, 15 de marzo de 2022) | | | | |



| (Con CORRECCIÓN TABLAS (BON 158, de 9 de agosto de 2022)) | | | | |
|--|--------------------------|---------------|---------------|--|
| ANEXO I.- TABLAS 2022 (1/01/2022 A 31/12/2022) | | | | |
| Tabla de retribuciones para el año 2022 | | | | |
| NIVEL | CATEGORIA | SALARIO/DIA | ANTIGUO/COEF. | |
| A | AUXILIAR | 32,09 | 1,30 | |
| B | ESPECIALISTA | 33,36 | 1,35 | |
| C2 | OFICIAL | 34,59 | 1,40 | |
| C1 | OFICIAL ESPECIALIZADO | 38,04 | 1,55 | |
| D | JEFE DE EQUIPO | 51,88 | 2,10 | |
| E | JEFE SECCION | 56,84 | 2,30 | |
| PREMIO VINCULACIÓN | | | | |
| 60 años | 3.918,46 | | | |
| 61 años | 3.575,60 | | | |
| 62 años | 3.232,74 | | | |
| 63 años | 2.595,96 | | | |
| 64 años | 2.253,11 | | | |
| 65 años | 1.959,22 | | | |
| Salario mínimo garantizado: | 1.6416,32 | euros anuales | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



| | | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|---------------|--|
| REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 124 - 13 de junio de 2023) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| código número | 31007305011981 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO I.- TABLAS 2023 (1/01/2023 A 31/12/2023) | | | | |
| | | | | |
| TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2023 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO / DÍA (euros) | ANTIGÜO COEF. | |
| A | Auxiliar | 33,92 | 1,30 | |
| B | Especialista | 35,26 | 1,35 | |
| C2 | Oficial | 36,56 | 1,40 | |
| C1 | Oficial Especializado | 40,44 | 1,55 | |
| D | Jefe de Equipo | 54,84 | 2,10 | |
| E | Jefe de Sección | 60,08 | 2,30 | |
| | | | | |
| PREMIO VINCULACIÓN | | | | |
| 60 | años | 4.141,81 | | |
| 61 | años | 3.779,41 | | |
| 62 | años | 3.417,00 | | |
| 63 | años | 2.743,93 | | |
| 64 | años | 2.381,54 | | |
| 65 | años | 2.070,90 | | |
| | | | | |



| | | | | |
|---|----------------|-------------|--|--|
| Salario mínimo garantizado: | 17.352,05 | euros | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| REVISIÓN SALARIAL (BON Nº 66 - 2 de abril de 2024) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| código | 31007305011981 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024 | | | | |
| | | | | |
| CATEGORÍA | COEFICIENTE | SALARIO DÍA | | |
| A | 1.30 | 34,29 | | |
| B | 1.35 | 35,65 | | |
| C2 | 1.40 | 36,96 | | |
| C1 | 1.55 | 40,88 | | |
| D | 2.10 | 55,44 | | |
| E | 2.30 | 60,74 | | |
| | | | | |
| SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO: | 17.542,92 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| PLUS DE FIDELIDAD DEFINITIVO PARA EL AÑO 2.024 | | | | |
| | | | | |



| EDAD | CANTIDAD A PERCIBIR | | | |
|--|---------------------|--|--|--|
| CUMPLIR 60 AÑOS | 4.187,37 | | | |
| CUMPLIR 61 AÑOS | 3.820,98 | | | |
| CUMPLIR 62 AÑOS | 3.454,59 | | | |
| CUMPLIR 63 AÑOS | 2.774,11 | | | |
| CUMPLIR 64 AÑOS | 2.407,74 | | | |
| CUMPLIR 65 AÑOS | 2.093,68 | | | |
| \\\\\\ | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CONVENIO COLECTIVO (BON Número 88 - Martes, 6 de mayo de 2025) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 3.º Retribuciones | | | | |
| Salario mínimo garantizado | | | | |
| de | 18069,21 | euros para el año 2024 brutos anuales | | |
| y | 18484,8 | euros en 2025 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 4.º Gratificaciones extraordinarias. Artículo 5.º Paga de beneficio | | | | |
| Pagas | 3 | | | |



| | | | | |
|--|-------------------------|--|--|--|
| Julio | a primeros de Julio | una mensualidad de salario + antigüedad + Paga de beneficios + Plus de Absentismo | | |
| Navidad | día 20 de diciembre | una mensualidad de salario + antigüedad + Paga de beneficios + Plus de Absentismo | | |
| beneficios | durante el mes de enero | 6% de la suma del salario para actividad normal + antigüedad multiplicado por 425 días | | |
| | | | | |
| Artículo 7.º Complemento salarial por incapacidad temporal | | | | |
| IT por accidente de trabajo, hospitalización superior a 24 horas, maternidad y riesgo en el embarazo: las empresas abonarán un complemento salarial hasta el 100% de los conceptos salariales que sean de obligado abono | | | | |
| | | | | |
| Artículo 14.º Vacaciones | | | | |
| días naturales | 30 | | | |
| | | | | |
| Artículo 6.º Plus de absentismo | | | | |



| | | | | |
|--------------------------------|-------------|---|---|-------------|
| al | 7,00 % | de la suma del salario + premio de antigüedad multiplicado por 425 días | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 8.º Antigüedad | | | | |
| desde el 1 de octubre de 2013 | | | | |
| | 5 | quinquenios del | 4,00 % | del salario |
| antes del 1 de octubre de 2013 | | | | |
| | quinquenios | 6,00 % | | |
| A partir de la indicada | | | | |
| | quinquenios | 4,00 % | del salario base con un tope máximo del | 26,00 % |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 9.º Kilometraje | | | | |
| de | 0,34 | euros/km en 2025 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 10.º Nocturnidad | | | | |
| plus de nocturnidad | 25,00 % | de su valor de salario base | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 10. bis. Teletrabajo | | | | |
| abonaran | 42,15 | euros mensuales brutos en 2025 | | |
| | | | | |



| | | | | |
|--|----------------------|---|--|--|
| Artículo 12.º Horas de trabajo anuales | | | | |
| jornada anual | 1744 | horas para todos los años de vigencia del presente convenio, es decir 2024, 2025 y 2026 | | |
| | | | | |
| Artículo 35.º Plus de fidelidad | | | | |
| Para el año 2024 (definitiva) | | | | |
| Edad | cantidad a percibir: | | | |
| Cumplir 60 años: | 4312,99 | euros | | |
| Cumplir 61 años: | 3935,59 | euros | | |
| Cumplir 62 años: | 3558,23 | euros | | |
| Cumplir 63 años: | 2857,33 | euros | | |
| Cumplir 64 años: | 2479,97 | euros | | |
| Cumplir 65 años: | 2156,49 | euros | | |
| Para el año 2025 (provisional) | | | | |
| Edad | cantidad a percibir: | | | |
| Cumplir 60 años: | 4412,19 | euros | | |
| Cumplir 61 años: | 4026,11 | euros | | |
| Cumplir 62 años: | 3640,07 | euros | | |
| Cumplir 63 años: | 2923,05 | euros | | |
| Cumplir 64 años: | 2537,01 | euros | | |
| Cumplir 65 años: | 2206,09 | euros | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO NÚMERO 1 | | | | |
| | | | | |



| TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2024 | | | | |
|---|-----------------------|-------------|---------------|--|
| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. | |
| A | Auxiliar | 35,32 | 1,30 | |
| B | Especialista | 36,72 | 1,35 | |
| C2 | Oficial | 38,07 | 1,40 | |
| C1 | Oficial Especializado | 42,11 | 1,55 | |
| D | Jefe de Equipo | 57,10 | 2,10 | |
| E | Jefe de Sección | 62,56 | 2,30 | |
| Salario mínimo garantizado: | 18.069,21 | euros | | |
| TABLA DE RETRIBUCIONES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2025 | | | | |
| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. | |
| A | Auxiliar | 36,13 | 1,30 | |
| B | Especialista | 37,56 | 1,35 | |
| C2 | Oficial | 38,94 | 1,40 | |
| C1 | Oficial Especializado | 43,07 | 1,55 | |
| D | Jefe de Equipo | 58,42 | 2,10 | |
| E | Jefe de Sección | 64,00 | 2,30 | |
| Salario mínimo garantizado: | 18.484,80 | euros | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |



| | | | | |
|--|-----------------------|-------------|---------------|--|
| | | | | |
| REVISIÓN SALARIAL (BON Número 59 - Martes, 24 de marzo de 2026) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 1.-TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2026 | | | | |
| | | | | |
| NIVEL | CATEGORÍA | SALARIO/DÍA | ANTIGUO COEF. | |
| A | Auxiliar | 37,36 | 1,30 | |
| B | Especialista | 38,84 | 1,35 | |
| C2 | Oficial | 40,27 | 1,40 | |
| C1 | Oficial Especializado | 44,54 | 1,55 | |
| D | Jefe de Equipo | 60,40 | 2,10 | |
| E | Jefe de Sección | 66,18 | 2,30 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |