

**Artículo 26. Protección de la maternidad.**

Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad existiesen puestos de trabajo que pudieran influir negativamente en el estado de salud del personal durante el embarazo o lactancia o, del feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición del personal a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuera posible deberá desempeñar un puesto o función diferente que le resulte compatible.

En caso de que el cambio de puesto no fuera técnica u objetivamente posible podrá declararse el paso de la persona afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, recogida en el artículo 45.1 d) ET, durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o salud y mientras persista la imposibilidad de incorporarse a su puesto anterior u otro compatible.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

**TITULO VII****Derechos sindicales****Artículo 27. Derechos sindicales.**

El Comité de empresa tendrá las competencias y derechos reconocidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**TITULO VIII****Régimen disciplinario****Artículo 28. Faltas.**

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas:

**-Faltas leves:**

El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada (de tres a cinco al mes).

**-Faltas graves:**

La falta de disciplina en el trabajo.

La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un plazo de un mes.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo.

La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Cualquier incumplimiento menos grave de la legislación aplicable de carácter socio-sanitario o sanitario.

**-Faltas muy graves:**

Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de los usuarios de los centros.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.

Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.

La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios de los centros.

Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios de los centros.

La negligencia en la administración de la medicación o tratamientos en general.

La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de terapeutas, así como la derivación de pacientes al domicilio propio del personal o de particulares.

Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares, a personas ajenas a la Fundación.

Los actos discriminatorios por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

Los actos, conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato eventual o las represalias contra personas que las hayan denunciado.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Cualquier incumplimiento grave de la legislación aplicable de carácter socio-sanitario o sanitario

**Artículo 29. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

**-Por faltas leves:**

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

**-Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

**-Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

**Despido.****Artículo 30. Procedimiento.**

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación de las faltas muy graves al Comité de empresa, iniciándose el procedimiento establecido legalmente.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, por falta grave o muy grave, cuando se trate de miembros del Comité de empresa, tanto si se hallare en activo en sus cargos sindicales como si aún se encuentran en periodo reglamentario de garantías.

**Artículo 31. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que se tenga conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 32. Infracciones del empresario**

Las acciones u omisiones cometidas por la empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado a través del Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario. Si en el plazo de diez días desde la notificación no hubiese recibido solución o, ésta no fuera satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

**Artículo 33. Tribunal laboral.**

En el supuesto de conflicto laboral, la Fundación y su personal acudirán a la resolución extrajudicial de conflictos laborales en el Tribunal Laboral de Navarra.

En Pamplona a siete de marzo de 2006

F0605885

**RESOLUCION 288/2006, de 30 de marzo, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo, por la que se acuerda el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector "Comercio Mixto Mayorista de Productos Químicos y Especialidades Farmacéuticas", de Navarra (Expediente número: 48/2006).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector "Comercio Mixto Mayorista de Productos Químicos y Especialidades Farmacéuticas", de la Comunidad Foral de Navarra, suscrito por la Comisión Negociadora (Expediente número: 48/2006).

**Hechos:**

1. Con fecha 27-3-2006 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el referido sector, que consta de 28 artículos, 3 disposiciones adicionales y 2 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones para los años 2005 y 2006), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (ADEQUIN) y de las centrales sindicales (UGT y ELA-STV), con fecha 9 de febrero de 2006.

2. En la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

**Fundamentos de Derecho:**

1. Este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo es competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de Trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de acuerdo con el Real-Decreto 937/1986, de 11 de abril, por el que se traspasan los servicios de Trabajo de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo con el Decreto Foral 334/1996, de 23 de septiembre, por el que se asignan a este Departamento los servicios de Trabajo transferidos del Estado.

2. El artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, ordena la inscripción de los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III, del Estatuto de los Trabajadores, en el registro de Convenio Colectivos.

3. El depósito de los Convenios Colectivos, una vez registrados, es competencia de este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo en virtud de los preceptos citados en el Fundamento de Derecho primero.

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

**RESUELVO:**

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de Trabajo del sector "Comercio Mixto Mayorista de Productos Químicos y Especialidades Farmacéuticas" (Código número 3102105), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

2. Trasladar esta Resolución al Registro de Convenios, a los efectos oportunos.

3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

4. Publicar esta Resolución en el BOLETIN OFICIAL de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 30 de marzo de 2006.–El Director General de Trabajo, José María Roig Aldasoro.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO MIXTO  
MAYORISTA DE PRODUCTOS QUÍMICOS Y ESPECIALIDADES  
FARMACÉUTICAS DE NAVARRA  
AÑOS 2005, 2006 y 2007**

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas de drogas, productos químicos y especialidades farmacéuticas y a las secciones de ventas al detalle de estos mayoristas y a todos su personal, sea fijo o eventual, con excepción de quienes están excluidos por el artículo 1.º apartado 3.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º **Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor con plenos efectos desde el 1 de enero de 2005, siendo su duración de tres años desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. A los efectos previstos en el artículo 86-2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Artículo 3.º **Aumentos periódicos por tiempo de servicio.**

Con independencia de lo previsto en el artículo 38 de la Ordenanza para el Comercio, el personal disfrutará de cuatrienios en número ilimitado, en la cuantía del 5% sobre el salario de las tablas de retribuciones, anexa al presente Convenio, computándose dicho cuatrienio sin interrupción por cambio de categoría profesional. La fecha inicial para su determinación será del ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje. No obstante, a los aprendices que hayan sido contratados a partir del 1.º de enero de 1979, se les computará el tiempo de aprendizaje a efectos de antigüedad.

Artículo 4.º **Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas de este Convenio, estimadas en su conjunto y en su cómputo anual, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas.

Artículo 5.º **Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará 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 en el tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Ayudantes, Mozos, Auxiliar de Caja de más de 20 años, telefonistas, Auxiliar Administrativo de menos de 25 años, Ayudante de Oficio, y Aprendices, 15 días.
- b) Auxiliar Administrativo de más de 25 años, Profesional de Oficio, Dependientes, Oficiales Administrativos, Viajantes, 1 mes.
- c) Jefe de Almacén, Encargados, Contable, 1 mes.
- d) Técnicos no titulados, 1 mes.
- e) Jefes y Titulados Superiores, 6 meses.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrá resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, que afecta al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que conste por escrito.

Artículo 6.º **Retribuciones.**

–Retribuciones para 2005:

Las tablas del Convenio serán las que figuran en el anexo del presente convenio, que representan un aumento del 4,2% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2004.

Los salarios de los contratos de formación, serán, como mínimo los reflejados en las tablas salariales anexas al presente Convenio, siendo la edad máxima de contratación hasta los 20 años cumplidos.

–Retribuciones para 2006:

Las tablas del Convenio serán las que figuran en el anexo del presente convenio, que representan un aumento de las tablas salariales igual al IPC real de 2005 más el 0,5 (3,7% + 0,5% = 4,2%).

–Retribuciones 2007:

Las tablas salariales experimentarán un aumento de las tablas salariales igual al IPC real en el año 2006 más 0,5 puntos.

Artículo 7.º **Horas extraordinarias y plus de nocturnidad.**

A.–De conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el valor de horas extraordinarias de trabajo nunca podrá ser inferior a la cuantía de la hora ordinaria. Así mismo y por acuerdo entre las partes, se podrá optar por compensar las Horas Extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Salvo pacto en contrario, el valor de la hora extraordinaria tendrá un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria de trabajo.

B.–De conformidad con el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, la jornada nocturna de trabajo tendrá un incremento del 25% sobre la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 8.º **Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán abonadas, cada una de ellas, en la cuantía de una mensualidad, constituida ésta por el total de la retribución real.

Artículo 9.º **Participación en ventas y beneficios.**

Las gratificaciones en función de ventas no serán inferiores al importe de una mensualidad de las tablas del presente Convenio, más los aumentos periódicos por antigüedad.

Asimismo, las empresas abonarán a los trabajadores quince días sobre el salario real en concepto de beneficios, que se hará efectiva coincidiendo con el período de vacaciones.

Artículo 10. **Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, entre los meses de abril a octubre, con las excepciones que se señalan a continuación.

–El personal con diez años de antigüedad y menos de quince, disfrutará de veinticinco días laborales de vacaciones. En todo caso, a este personal se le garantizan los treinta días naturales previstos en el apartado anterior.

–El personal con quince o más años de antigüedad, disfrutará de treinta días laborales de vacaciones.

–Salvo pacto en contrario, las vacaciones se podrán fraccionar solamente en dos períodos.

–La situación de baja por Incapacidad Temporal y maternidad si sobreviene una vez iniciado el período de vacaciones, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de Incapacidad Temporal o maternidad. El disfrute de este derecho, deberá realizarse dentro del año natural, es decir, hasta el 31 de diciembre del año en curso y el mismo deberá ser acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Artículo 11. **Festividad patronal.**

El día 15 de noviembre, San Alberto Magno, si fuese festivo, o en caso contrario, el día festivo o domingo más próximo, se celebrará la fiesta patronal de esta actividad con los oportunos actos organizados por este grupo, percibiendo los trabajadores, con carácter extraordinario, un día de salario real.

Artículo 12. **Jornada laboral.**

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo 34-2 del Estatuto de los Trabajadores para el año 2006, se establece un cómputo total anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado, de 1752 horas, tanto en jornada continuada como en partida.

Para el año 2007, se establecen en cómputo anual de horas de trabajo efectivas y realmente prestadas de 1744 horas.

No se computaran como de trabajo las fiestas oficiales decretadas oficialmente.

La jornada de trabajo se establece sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

Durante la vigencia del presente Convenio, el descanso semanal se disfrutará durante el sábado a la tarde y el domingo, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 13. **Premio a la vinculación.**

A los 25 años de antigüedad en la empresa, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán una Paga Extraordinaria equivalente a una mensualidad de su salario real al tiempo de cumplirse dicha antigüedad.

Artículo 14. **Premio a la jubilación.**

Los trabajadores que al tiempo de su jubilación legal, percibirán como premio, las siguientes cantidades:

–A los 60 años 4 mensualidades de su salario real.

–A los 61 años 4 mensualidades de su salario real.

–A los 62 años 3 mensualidades de su salario real.

–A los 63 años 2 mensualidades de su salario real.

–A los 64 años 1,5 mensualidades de su salario real.

–A los 65 años 1 mensualidad de su salario real.

Artículo 15. **Complemento por enfermedades o accidente de trabajo.**

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, sea por enfermedad o por accidente de trabajo, percibirán, en tanto dure dicha situación, la misma retribución que si estuvieran en activo, siendo por tanto a cargo de las empresas la diferencia que existe entre la indemnización de la Seguridad Social y dicha retribución total.

En caso de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará el 100% del salario real desde el primer día de la baja hasta el día que finalice el período de la contingencia.

Artículo 16. **Plus de toxicidad.**

Los trabajadores que realicen trabajos calificados como tóxicos o penosos, de acuerdo a la normativa vigente, percibirán el plus de Toxicidad que consistirá en un incremento del 25% de su salario base.

Artículo 17. **Licencias retribuidas.**

Además de las licencias que con carácter general se establecen en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio: 17 días naturales. En caso de coincidir el matrimonio del trabajador en fecha de vacaciones, éstas podrán acumularse a la licencia correspondiente por matrimonio.

b) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días laborales.

c) Por defunción del cónyuge e hijos: 5 días laborales.

d) Por enfermedad del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos y hermanos políticos, que necesiten ingreso en clínica: 2 días naturales. En caso de desplazamiento de más de 75 km, se aumentarán 2 días más naturales.

- e) Por enfermedad acreditada del cónyuge, padres o hijos: 1 día natural.
- f) Por defunción de padres, hermanos, abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos: 2 días naturales.
- g) En caso de desplazamiento de más de 75 km, se aumentarán 2 días más naturales.
- h) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- i) Por matrimonio de hermanos, padres o hijos, primos cernales y hermanos políticos: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público debidamente justificado.
- k) Por cirugía mayor ambulatoria de familiares de primer grado de consanguinidad: 1 día natural, previa justificación por los servicios médicos correspondientes.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 75 km al efecto de los apartados b), c) y e), se aumentará 2 días más su licencia.

Las parejas de hecho, se asimilarán, a los efectos del presente artículo a lo previsto para los cónyuges, siempre y cuando estas parejas lleven más de un año de convivencia y lo justifiquen a través del certificado de convivencia certificado por los ayuntamientos respectivos.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 18. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa una reducción de su jornada diaria por razones de guarda legal de quienes tengan a su cuidado directo a un menor, ampliando el plazo previsto en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.5, hasta que el menor cumpla 10 años.

#### Artículo 19. Excedencias.

Aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Si la excedencia voluntaria se solicitara por un plazo de hasta un año, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Al término de la situación de excedencia voluntaria, el trabajador solicitará su reingreso con una antelación mínima de 15 días.

En todo lo no previsto en éste artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20. Seguridad e higiene.

Las empresas se obligan a adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa, cumpliendo para ello, cuantas disposiciones de la Ordenanza de Seguridad e Higiene le sean aplicables.

Las empresas estarán obligadas a entregar a cada trabajador dos toallas anuales para su utilización personal, corriendo a cargo del trabajador su limpieza.

#### Artículo 21. Póliza de Seguros.

Las empresas afectadas por el presente Convenio contratarán a su cargo una póliza de seguro de Vida e Invalidez Absoluta derivada de accidente veinticuatro mil euros (24.000 euros) por muerte, y de treinta mil euros (30.000 euros) por invalidez absoluta derivada de accidente.

La póliza que se suscriba, en ningún caso cubrirá las secuelas que pudiesen derivarse de accidentes sobrevenidos con anterioridad a la fecha de su suscripción o de su entrada en vigor.

Los aumentos de los capitales asegurados surtirán efecto a partir del 30 de junio de 2006.

#### Artículo 22. Revisión Médica.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, solicitarán del Organismo correspondiente las revisiones periódicas obligatorias para todos los trabajadores, estableciendo los turnos en que éstas deberán efectuarse.

En todo caso, las empresas afectadas potenciarán las revisiones médicas, intentando que exista una revisión, al menos anual, por cada trabajador.

#### Artículo 23. Ropa de trabajo.

A todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las diferentes actividades que el uso viene aconsejando, incluidos los guantes, en aquellos casos en que sean necesarios para el desempeño de su trabajo.

La provisión de dichas prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente o, al menos en al mitad de las mismas.

Asimismo, a los chóferes les proveerán de las prendas adecuadas para el agua y el frío.

#### Artículo 24. Jubilación anticipada.

Las partes firmantes del presente Convenio, han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% con el derecho pasivo de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad, y la simultánea contratación de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, al amparo de lo preceptuado en el Real Decreto de 1194/85 o disposiciones que lo sustituyan.

#### Contrato de Relevo

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán realizar Contratos de Relevo, en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente. El trabajador sustituto pasará a ser fijo de plantilla cuando se produzca la jubilación total y todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 12,

apartado 6.º del Vigente Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que la sustituyan.

#### Jubilación Parcial Anticipada

La decisión de la posibilidad de Jubilación Parcial a partir de los 60 años, será facultad de los trabajadores.

En cuanto a la distribución de la jornada laboral de los trabajadores acogidos a este sistema de Jubilación, será facultad de la empresa.

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

#### Artículo 25. Derechos sindicales.

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

a) Se podrán producir entre todos los representantes de los trabajadores legalmente elegidos y siempre que éstos así lo determinen.

b) Se podrá acumular hasta el 100% del total de horas disponibles, correspondientes a los representantes legales, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador al que se atribuya la acumulación.

c) Para producirse la acumulación se deberá contar con la voluntad manifiesta de forma escrita del representante del que vayan a utilizarse sus horas en favor del representante que las acumula.

2) En empresas de menos de 6 trabajadores, podrá elegir un Delegado ateniéndose a las normas legales vigentes con las funciones y garantías propias del cargo, con la licencia de 8 horas mensuales.

3) Las empresas afectadas por este Convenio reconocen a las Centrales Sindicales, y al objeto de que alcen la efectividad de su acción sindical en el seno de las empresas, ostentarán los siguientes derechos:

a) El ejercicio de propaganda y distribución de publicaciones de interés laboral o sindical y el cobro de cuotas, en los centros de trabajo fuera de la jornada laboral y a través de sus miembros en la empresa.

b) Disponer de un tablón de anuncios en el que podrán insertar la documentación de interés laboral o sindical que considere oportuna bajo su responsabilidad, notificando previamente a la Dirección de la empresa el contenido o copia del documento o documentos que se deseen insertar.

#### Artículo 26. 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 los Trabajadores, 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 los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores.

–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 Real Decreto 4/1995 o disposiciones que las sustituyan.

#### Artículo 27. Seguridad y salud laboral.

Empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

a) Información: A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de noviembre, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

–Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

–Las medidas y actividades de protección prevención aplicables a los riesgos.

–Las medidas de emergencia.

b) Formación: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

c) Participación y Representación: Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

#### Artículo 28. Formación profesional.

a) Las empresas fomentarán la formación profesional de su propio personal, realizando entre representación sindical y empresa un estudio de necesidades en materia de formación continua y pudiendo elaborar planes de empresa y pudiendo participar en planes agrupados, que se realicen sectorialmente.

b) La formación se procurará otorgar en horas de trabajo.

c) Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho a la concesión de premio a excedencia con reserva de puesto de trabajo.

#### Comisión Mixta Paritaria

Con el fin de interpretar cuantas dudas puedan surgir de la aplicación de este Convenio y establecer los aumentos salariales previstos en el artículo 5.º apartado B se nombra una Comisión Paritaria, formada por un representante de cada Central Sindical y Asociación Empresarial firmante del presente Convenio.

Esta misma Comisión acordará, en su caso, la no aplicación de las condiciones salariales previstas en el presente Convenio, a aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, en cumplimiento del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

A) En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás concordantes.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se otorgan en el presente Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en el futuro, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance según cómputo anual, con los aumentos o mejoras de cualquier naturaleza que puedan establecerse mediante disposiciones legales futuras.

#### ANEXO 1

##### Tablas salariales 2005

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (euros)
Director Técnico .....	1.685,17
Jefe de Personal .....	1.354,46
Jefe de Ventas .....	1.354,46
Jefe de Compras .....	1.354,46
Encargado General .....	1.354,46
Jefe Administrativo .....	1.435,23
Jefe de Almacén .....	1.156,28
Jefe de Sucursal .....	1.072,90
Contable .....	1.017,30
Jefe Sección Almacén .....	1.017,30
Encargado de Establecimiento .....	1.017,30
Viajante .....	1.017,30
Dependiente .....	972,35
Oficial Administrativa .....	1.017,30
Dependiente Mayor .....	1.017,30
Profesional de Oficio .....	936,31
Auxiliar Admtva. De mas de 25 años .....	936,31
Ayudantes .....	891,30
Mozos .....	891,30
Auxiliar caja de más de 20 años .....	891,30
Telefonistas .....	891,30
Auxiliar Admtva. Menor de 25 años .....	891,30
Ayudante de Oficio .....	891,30
Contrato Formación 1.º año .....	576,87
Contrato Formación 2.º año .....	635,22

#### ANEXO 2

##### Tablas salariales 2006

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (euros)
Director Técnico .....	1.755,95
Jefe de Personal .....	1.411,35
Jefe de Ventas .....	1.411,35
Jefe de Compras .....	1.411,35
Encargado General .....	1.411,35
Jefe Administrativo .....	1.495,51
Jefe de Almacén .....	1.204,84
Jefe de Sucursal .....	1.117,96
Contable .....	1.060,03
Jefe Sección Almacén .....	1.060,03
Encargado de Establecimiento .....	1.060,03
Viajante .....	1.060,03
Dependiente .....	1.013,19
Oficial Administrativa .....	1.060,03
Dependiente Mayor .....	1.060,03
Profesional de Oficio .....	975,63
Auxiliar Admtva. De mas de 25 años .....	975,63
Ayudantes .....	928,73
Mozos .....	928,73
Auxiliar caja de más de 20 años .....	928,73
Telefonistas .....	928,73
Auxiliar Admtva. Menor de 25 años .....	928,73
Ayudante de Oficio .....	928,73
Contrato Formación 1.º año .....	601,10
Contrato Formación 2.º año .....	661,90

F0606686

### RESOLUCION 356/2006, de 24 de abril, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio, y Trabajo, por la que se acuerda el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de "Comercio Textil", de la Comunidad Foral de Navarra (Expediente número: 52/2006).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de "Comercio Textil" de la Comunidad Foral de Navarra, suscrito por la Comisión Negociadora (Expediente número: 52/2006).

#### Hechos:

1. Con fecha 11 de abril de 2006 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el referido sector, que consta de 28 artículos, 1 disposición adicional y 2 Anexos (conteniendo Tabla de Retribuciones para el 2005 y 2006), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (ANDECOTE) y una de las centrales sindicales (U.G.T.), con fecha 6 de abril de 2006.

2. En la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

#### Fundamentos de Derecho:

1. Este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo es competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de Trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, de acuerdo con el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, por el que se traspasan los servicios de Trabajo de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo con el Decreto Foral 334/1996, de 23 de septiembre, por el que se asignan a este Departamento los servicios de Trabajo transferidos del Estado.

2. El artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, ordena la inscripción de los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III, del Estatuto de los Trabajadores, en el registro de Convenio Colectivos.

3. El depósito de los Convenios Colectivos, una vez registrados, es competencia de este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo en virtud de los preceptos citados en el Fundamento de Derecho primero.

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

#### RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo de Trabajo del sector "Comercio Textil" (Código número 3102305), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

2. Trasladar esta Resolución al Registro de Convenios, a los efectos oportunos.

3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

4. Publicar esta Resolución en el BOLETIN OFICIAL de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 24 de abril de 2006.-El Director General de Trabajo, José María Roig Aldasoro"

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR "COMERCIO TEXTIL DE NAVARRA" PARA LOS AÑOS 2005 y 2006

#### Artículo 1.º Ambito de aplicación.

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

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

#### Artículo 2.º Vigencia.

Este Convenio Colectivo surtirá efectos económicos a partir del 1.º de enero de 2005, independientemente de la fecha de su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra por la Autoridad Laboral competente. Su duración será de dos años contados a partir de la fecha citada, por lo que concluirá el 31 de diciembre del año 2006, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, o la de cualquiera de sus prórrogas, quedando en vigor las cláusulas normativas del Convenio mientras no se concierte otro que lo sustituya.