

**PREACUERDO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIA
SIDEROMETALURGICA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

17 ENERO 2013

1-. VIGENCIA: 3 años. 2012 a 2014.

2-. REGIMEN SALARIAL.

- Año 2012:
 - 0,5 puntos tablas y 0,25 puntos a salarios reales.
- Año 2013:
 - 0,6 puntos.
- Año 2014: Se establece un criterio de incremento salarial en función del crecimiento del PIB en los siguientes términos:
 1. Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2.013 es inferior al 1%, el aumento salarial será el 0,6%.
 2. Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2.013 es superior al 1% e inferior al 2% el aumento salarial será el 1%.
 3. Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2.013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será el 1,5%.

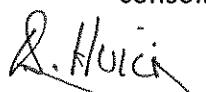
Como parte del sistema de determinación salarial se tomarán en consideración para los años 2013 y 2014 las cláusulas de actualización salarial recogidas para dichos años en el ANC, como base de cálculo de retribución variable en los términos que más adelante se exponen.


Establecimiento de un marco general de retribución variable para que las empresas sometidas al Convenio negocien sus propios sistemas de retribución variable en los siguientes términos.

Se establecerá para los años 2013 y 2014 de un sistema de retribución variable subsidiario de aplicación en aquellas empresas que no tengan sistemas propios y específicos de retribución variable y que no hubieran tenido resultado económico negativo (pérdidas) en el ejercicio anterior.

Dicho sistema, en los términos antes expuestos, tomará literalmente como base de cálculo de la retribución variable los criterios de revisión establecidos en el ANC para los años 2013 y 2014.

Las cantidades resultantes de la aplicación de los citados criterios no tendrán carácter consolidable.


R. Huici
SPITEN


HCA-V09

Clausula general de mantenimiento y preservación de los acuerdos alcanzados en empresas, en procesos de negociación colectiva (Convenios o Pactos de Empresa, Expedientes de MSCT colectivo o Expedientes de Regulación de Empleo para extinción y suspensión de contratos de trabajo, descuelgues, etc) con anterioridad a la fecha de publicación del Convenio que recojan cláusulas de naturaleza salarial.

3.- JORNADA.

Mantenimiento durante toda la vigencia del Convenio de la jornada anual de 1695 horas de trabajo efectivo y realmente prestado.

3.1- Acuerdo Excepcional para la competitividad.

Se establece una jornada de referencia superior en 40 horas, que las empresas y RLT podrán negociar en cada empresa, en las siguientes condiciones:

1-. Esta jornada de referencia superior se establece, con carácter excepcional para la duración del presente convenio, y como medida dirigida a mejorar la competitividad de las empresas en la presente situación de crisis.

2-. Responde al objetivo general de facilitar la competitividad de las empresas en aspectos tales como promover la consecución de planes de desarrollo industriales, inversiones y nuevos productos así como la estabilidad del empleo a corto, medio y largo plazo.

3-. Esta medida con una vigencia limitada a la vigencia del presente Convenio no podrá ser utilizada por las empresas que hayan realizado despidos objetivos en el ejercicio económico inmediatamente anterior. Asimismo, aquellas que en el ejercicio corriente y vigente la medida tengan que realizar despidos objetivos, podrán hacerlo si bien no podrán seguir aplicando la medida, todo ello salvo pacto en contrario entre la Dirección de las empresas y la RLT.

4-. Sólo podrá aplicarse por acuerdo entre las partes y con vigencia anual, susceptible de prórrogas igualmente anuales.

5-. El valor hora será el correspondiente al precio pactado en el convenio, para la jornada ordinaria.

6-. Asimismo se abonará a cada trabajador al que se aplique la medida un complemento de una cantidad igual al 0,25 sobre tablas para el grupo profesional al que pertenezca.

Además se mantendrá la bolsa de horas actualmente existente en el Convenio.

Clausula general de mantenimiento y preservación de los acuerdos alcanzados en empresas, en procesos de negociación colectiva (Convenios o Pactos de Empresa,

S. Huica
SPMEN

AVEM
KOR-007

Jokojin 2

Expedientes de MSCT colectivo o Expedientes de Regulación de Empleo para extinción y suspensión de contratos de trabajo, descuelgues, etc) con anterioridad a la fecha de publicación del Convenio que recojan cláusulas en materia de jornada.

4-. PERMISOS.

Unificación del régimen de licencias con el del Estatuto de los Trabajadores.

5-. ULTRAACTIVIDAD.

El Convenio, finalizada su vigencia, se mantendrá en sus cláusulas normativas hasta tanto no se negocie un nuevo Convenio y por un máximo de dos años a contar desde la fecha de denuncia del Convenio.

Transcurrido el plazo anteriormente señalado podrá prorrogarse por un año más por acuerdo expreso de la Mesa Negociadora del Convenio adoptado por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

6-. CLASIFICACION PROFESIONAL.

1-. Grupo 7. Se mantiene el Peón Especialista.

2-.Establecimiento de un salario, conforme a los criterios de régimen salarial antes transcritos, para cada uno de los grupos, el cual adquirirá el carácter de salario garantizado de grupo.

3-. El tratamiento de los deslizamientos que pudieran producirse al establecer el salario de grupo se negociará en las empresas. En caso de desacuerdo, se regulará un trámite a la Comisión Paritaria Y en caso de desacuerdo en la paritaria se podrá acudir a la Jurisdicción Social.

4-. Se establecerá una recomendación general con carácter orientativo para los procesos de adaptación en las empresas en el sentido de concretar la retribución cuando se realicen todas y algunas de las funciones establecidas para el grupo en el proceso de adaptación.

7-. MOVILIDAD FUNCIONAL

Definición de un plazo de adaptación en el cual no se podrá despedir por falta de adaptación al puesto de trabajo, en dicho plazo de adaptación la empresa garantizara la formación necesaria al trabajador.

8-. MOVILIDAD GEOGRAFICA.

La empresa, en el proceso de negociación, deberá demostrar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa.

J. Nuñez
DPTENW

SPIS
HCA-067

AVS91
f. ll

J. Rocas

En los términos establecidos en el Acuerdo Estatal, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos.

9-. MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

a)-No pactadas en Convenio: modificación sustancial art. 41.

1-. La empresa tendrá que demostrar que las medidas son justificadas, proporcionales, y contribuyen a la supervivencia de la empresa y el mantenimiento del empleo

2-. En la modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo, cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, intervendrá la comisión mixta en un plazo de 7 días y si no hay acuerdo la empresa podrá aplicar la medida sin perjuicio del derecho del trabajador a ejercer las acciones legales ante los Tribunales de Justicia.

2-. Para condiciones pactadas en Convenio: inaplicación del Convenio.

1-. La empresa tendrá que demostrar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo


2-. En empresas afectadas por convenio sectorial el acuerdo de inaplicación habrá de ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio con entrega de copia original en el plazo de siete días desde se firma.

3-. Las causas que motiven la inaplicación serán revisables con carácter anual. Se buscarán procedimientos y fórmulas para dicha revisión.

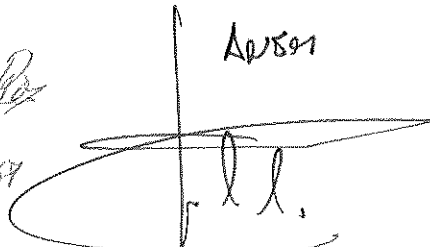
4-. La inaplicación de las condiciones salariales deberá ir acompañada de un plan de convergencia a las tablas salariales del Convenio Sectorial.

5-. Necesidad de acuerdo entre las partes para el sometimiento a arbitraje.

6-. En ausencia de RLT, la negociación se llevará a cabo por una comisión de 3 miembros designados por los sindicatos en función de su representatividad en el sector.


APMEN


KCS UGT


AUSA


4

10-. EXTINCCIONES DE CONTRATOS COLECTIVAS.

- 1-. La empresa deberá acreditar que las decisiones de extinción de contratos son justificadas proporcionales y, son necesarias para superar una situación grave debidamente casualizada en razones que pongan en peligro la supervivencia de la empresa, y contribuyan a garantizar la viabilidad de la empresa y del empleo.
- 2-. Se incluirá una recomendación general de reforzar el seguimiento periódico de la situación de la empresa –económica, empleo, producción, etc.–.
- 3-. En ausencia de RLT, si los trabajadores no optan, se entenderá que la representación se atribuye a los sindicatos en función de su representatividad en el sector.
- 4-. Se recogerá una recomendación general de recabar la asistencia de la autoridad laboral en estos procesos.
- 5-. Los costes del Plan de Recolocaciones serán de cuenta de la empresa.

11-. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO.

- 1-. La empresa deberá acreditar que la medida suspensiva es necesaria para superar una situación de carácter coyuntural.
- 2-. En ausencia de RLT, si los trabajadores no optan, se entenderá que la representación se atribuye a los sindicatos en función de su representatividad en el sector.

12-. FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES.

En caso de desacuerdo en la empresa, las partes acudirán a la Comisión Paritaria que tendrá que resolver en el plazo de siete días, y en caso de desacuerdo en la misma queda expedita la vía judicial.

13-. IT.

La empresa abonará durante la primera baja de cada año, el 50% del salario durante los tres primeros días de la misma.

14-. ACUERDO DE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR.

Se referenciará en el Convenio el Pacto de Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector firmado entre CONFEMETAL, UGT y CCOO.

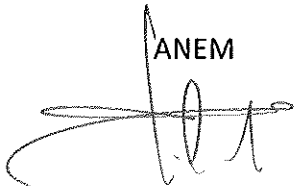
S. Huici
SPCCO

UGT
CCOO
AUS97
H.C.V.O.Y
L.L.

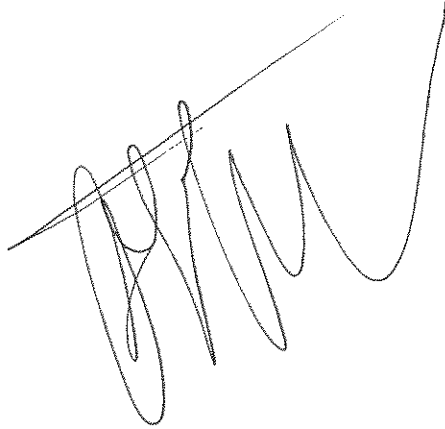
J. K. S. S.
5

15-. RATIFICACION.

El presente preacuerdo será sometido a la ratificación por los órganos rectores de las diferentes organizaciones firmantes.

ANEM

UGT






APMEN

CCOO

