

ACUERDO ENTRE COMITÉ DE EMPRESA Y DIRECCIÓN DE FLEXNGATE NAVARRA, S.A.

1. Ámbito de aplicación. El presente acuerdo, suscrito por la representación legal de la Empresa y por la representación legal de los trabajadores, vincula a la empresa FLEXNGATE NAVARRA, S.A., y a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios para la misma.

2. Vigencia. El acuerdo tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. Al término de su vigencia, quedará prorrogado su contenido normativo, hasta tanto no sea sustituido por un nuevo acuerdo.

Cumplida la vigencia del presente acuerdo, sin necesidad de denuncia, cualquiera de las partes podrá instar la revisión del mismo sin que ello contravenga lo dispuesto en el Artículo 1, apartado 1º, párrafo 2º del Convenio Colectivo provincial para las Industrias Siderometalúrgicas.

3. Retribuciones.

3.1. A partir del anterior acuerdo de 2004, los componentes del salario denominados "retribución voluntaria", "complemento de convenio" y "complemento de grupo", quedaron integrados en los conceptos "salario base", "plus convenio" y "plus de carencia de incentivos", de forma proporcional a la cuantía que suponía cada uno de estos últimos conceptos, siempre que de ello no se derivara un mayor coste para la Empresa.

3.2. Además de los incrementos que se establezcan anualmente en el Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Foral de Navarra (Convenio Provincial), y con efectos de 1 de enero de 2011, se aplicará un incremento adicional de 210 euros brutos anuales, a razón de 15 euros mensuales, igual para todas las categorías, a cada una de las 12 mensualidades ordinarias y a las 2 pagas extraordinarias de julio y diciembre, que quedará consolidado, es decir, incorporado a la estructura salarial a los efectos de aplicar los incrementos de Convenio en años sucesivos.

En consideración a que la vigencia del acuerdo alcanza al año 2010, se abonará a todos los empleados en plantilla una compensación mediante un pago único, por un importe global de 210 euros, en la nómina del mes siguiente al de la firma del presente acuerdo. En el caso de los empleados que se hayan incorporado a la plantilla en el año 2010, dicho importe de 210 euros se abonará proporcionalmente, teniendo en cuenta la fecha de incorporación del empleado.

En lo que se refiere a los incrementos salariales del año 2012, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial.

3.3. A partir de 1 de enero de 2011, quedan equiparados los importes de las pagas de calidad (o "paga de marzo", para 2010 fijada en 120 euros) y el de la paga de septiembre (para 2010 fijada en 385,51 euros), en un importe de 300 euros para cada una de ellas, lo cual supone un incremento de 94,49 euros anuales con respecto al importe conjunto de las mismas pagado en 2010.

Ambas pagas se actualizarán en los años sucesivos según las reglas por evolución del IPC establecidas en el Convenio Provincial, percibiéndose de forma incondicionada.

La paga de marzo se devengará anualmente, de enero a diciembre, y se abonará en el mes de marzo del ejercicio siguiente, siendo, por tanto, el primer pago en marzo de 2011. La paga de septiembre se devengará igualmente de forma anual y se abonará en el mes de septiembre del año en curso, siendo, por tanto, el primer pago en septiembre de 2011, referido a dicho año.

3.4. Para toda la vigencia del acuerdo, la paga de absentismo se percibirá en función del índice individual de absentismo, computado de enero a diciembre, abonándose en el mes de marzo del ejercicio siguiente, con arreglo a la siguiente escala:

<u>Índice de absentismo</u>	<u>Cuantía</u>
Hasta el 4%	200,0 €
Hasta el 4,5%	157,5 €
Hasta el 5%	135,0 €
Hasta el 5,5%	112,5 €
Hasta el 6%	90,0 €


S. M. M. M. M.

J. García

A. Blasco





Hasta el 6,5%
Más del 6,5%

67,5 €
0,0 €

Para el cálculo del absentismo, no se computarán las ausencias para la realización de funciones de representación del personal ni las bajas superiores a 20 días.

4. Plus de nocturnidad. Sobre el plus de nocturnidad, situado para 2010 en 2,04 euros, se aplicarán los correspondientes incrementos de convenio, para los años sucesivos.

5. Turno de noche. Salvo de forma voluntaria, ningún trabajador prestará sus servicios en turno de noche, más de un tercio de su jornada laboral anual.

6. Horas extraordinarias. En el supuesto de realización de horas extraordinarias, los trabajadores de la Empresa podrán optar entre, percibir la retribución económica correspondiente, o disfrutar de un descanso compensatorio, por el tiempo equivalente al valor que se le atribuya a la hora extraordinaria con respecto a la hora ordinaria (en definitiva, representará el mismo coste).

Para evitar problemas de desorganización empresarial, el disfrute del descanso compensatorio se llevará a cabo a elección del trabajador, sin que las ausencias por esta causa representen más del 25% del número de personas asignadas a cada turno de trabajo en cada sección, o de común acuerdo entre la Dirección y los trabajadores.

7. Seguro colectivo.

Con efectividad del primer mes posterior a la firma del presente acuerdo, la Empresa contratará a favor de sus trabajadores las siguientes coberturas, por un capital de 40.000 Euros por trabajador, en los siguientes supuestos:

- Muerte por accidente 24 horas.
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente 24 horas.
- Invalidez Permanente Total por accidente 24 horas.
- Invalidez Permanente Parcial por accidente 24 horas (percepción proporcional por pérdida de miembros, enajenación mental para cualquier trabajo, parálisis completa, ceguera, y otros).

8. Incapacidad Temporal.

8.1. En los supuestos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, desde el primer día de baja, hasta el 75% de la Base Reguladora. En los supuestos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral que exija hospitalización de al menos dos días consecutivos, el complemento será hasta el 100% de la Base Reguladora, desde la fecha de hospitalización hasta el final de la baja que haya supuesto dicha hospitalización.

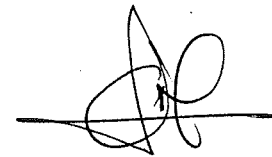
8.2. Si al comienzo de su período vacacional, un trabajador o trabajadora se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, podrá disfrutar posteriormente los días de vacaciones coincidentes con la I.T., dentro del año natural. La Empresa tendrá en cuenta la legislación y jurisprudencia que regulen esta materia.

9. Días de libre elección. Todo trabajador tendrá derecho al disfrute a su libre elección de dos días anuales de sus vacaciones, preavisando con dos días de antelación, siempre que no coincidan en el disfrute más del 25% del personal de cada Sección y turno de trabajo. Uno de ellos será a cambio de trabajar en el festivo local (11 de noviembre, siempre que este día sea laborable) y el otro a escoger libremente a cuenta de sus vacaciones, salvo que, de mutuo acuerdo con la Empresa, se opte por recuperar las horas correspondientes.

10. Excedencias.

10.1 Este apartado queda regulado por las disposiciones incluidas en el Convenio Colectivo, con la salvedad de que existirá la posibilidad de acogerse a excedencias voluntarias por un plazo mínimo de un año y un máximo de cinco.

10.2 A la finalización de las excedencias voluntarias, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la reincorporación del trabajador excedente será automática -si su



solicitud cumple los plazos legales- siempre que en la misma categoría o grupo profesional haya vacante y/o algún trabajador con contrato eventual.

11. Métodos y tiempos. Ambas partes, conscientes de la importancia que merece este asunto para la buena marcha de la Empresa, convienen que cualquier divergencia existente en la materia se canalice por el procedimiento que se tiene establecido en la Empresa. La Comisión Paritaria entre Dirección y Comité de Empresa, actualmente constituida, canalizará todas las inquietudes y discrepancias de los trabajadores en relación con los tiempos concedidos y métodos para las actividades de producción. En materia de tiempos, la Dirección siempre aplicará la legislación que establezca la O.I.T.

En el caso de que no se alcance un acuerdo satisfactorio entre ambas partes en el seno de la Comisión Paritaria, se considerarán las siguientes opciones:

- Intentar de común acuerdo entre las partes el arbitraje de un tercero independiente, que resuelva acerca de las cuestiones en discusión, a cuya resolución se someterían las partes, o bien
- En el caso de que no se llegue a un acuerdo acerca de la designación de este tercero en el plazo de un mes, se darán por finalizados los trabajos, y las partes podrán adoptar las medidas que consideren oportunas.

12. Contratación. A partir de la fecha de suscripción del presente acuerdo, la Dirección se compromete a que, sobre la base de cada año natural, el 50% de las contrataciones que se efectúen sean de mujeres, salvo acuerdo con el Comité de Empresa, en atención a que no exista demanda de empleo suficiente que permita alcanzar dicho objetivo, o cualquiera otra circunstancia que ambas partes entiendan que hace inviable o desaconsejable el cumplimiento del mismo.

13. Elección de turnos de trabajo por estudios. La Dirección preparará un plan anual de formación. Al cursar los estudios previstos en el plan, los trabajadores acogidos al mismo tendrán preferencia en la elección del turno de trabajo.

La Dirección, con el ánimo de promover todo aquello que suponga una mejora de los conocimientos del trabajador, facilitará el cambio de turno para los trabajadores que, fuera del plan, deseen asistir con regularidad a cursos de idiomas o de formación profesional y/o académica.

La asistencia a estos cursos se notificará con una antelación mínima de siete días, y se justificará la realización de los mismos.

Los cambios de turno de trabajo por asistencia a cursos externos vendrán limitados a que no se produzcan desajustes serios en la organización de la Empresa, acreditados por ésta.

Como criterio objetivo, se fija un límite máximo de tres personas que simultáneamente trabajen fuera de su turno asignado por causa de la realización de los estudios mencionados anteriormente.

Superado este límite máximo, los cambios de turno acordados entre trabajadores de una misma sección, se comunicarán a la Dirección, igualmente con una antelación mínima de siete días, y ésta dará el visto bueno al cambio siempre que, como consecuencia del cambio, no se produzcan desajustes serios en la organización de la Empresa, acreditados por ésta.

14. Sanciones. Las sanciones impuestas por la Dirección, incluso las debidas a faltas leves, deberán ser comunicadas previamente al Comité de Empresa.

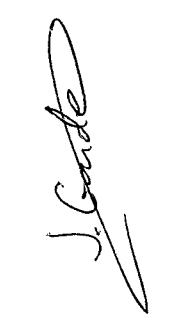
15. Horas sindicales. El crédito de horas para el ejercicio de funciones sindicales o de representación del personal de los miembros del Comité de Empresa, se computará trimestralmente, pudiendo cederse, total o parcialmente, dichas horas, pero sólo y exclusivamente, entre los miembros del mismo sindicato representados en aquél.

El disfrute de horas sindicales se realizará previo aviso y posterior justificación.

16. Revisión de categoría de especialistas. La revisión de categoría de Especialista a Oficial de 3ª se producirá al cumplir los doce meses de vinculación laboral, ininterrumpidos o no, desde la incorporación del trabajador a la plantilla de la Empresa.



S. M. M. M. M. M.



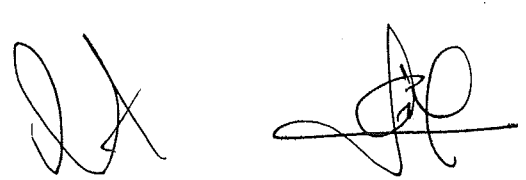
J. G. G. G. G. G.



J. A. A. A. A. A.



L. P. P. P. P. P.



En relación con el personal con contrato de empresa a 31 de diciembre de 2010 con la categoría de Especialista y que a aquella fecha hubiera prestado servicios en la Empresa durante el periodo de un año, quedará revisada su categoría a Oficial de 3ª, con efectividad de 1 de enero de 2011.

En relación con el personal que a 31 de diciembre de 2010 prestara servicios en la Empresa a través de empresas de trabajo temporal con la categoría de Especialista, en el caso de que en la fecha de 30 de junio de 2011 hayan prestado sus servicios por el periodo de un año y permanezcan en la Empresa en esa fecha, quedará revisada su categoría a Oficial de 3ª, con efectividad de 1 de julio de 2011.

Para aquellos trabajadores en plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de 2010, a los cuales no se les haya aplicado el cambio de categoría después de prestar servicios efectivos en la Empresa durante 12 meses, se abonarán las diferencias generadas en el año natural 2010 entre la categoría de Especialista y la de Oficial de 3ª para el periodo del año en que no se haya aplicado dicha categoría, incluyendo tanto la parte correspondiente a mensualidades como la de pagas extras. El abono de dichas diferencias se producirá el 50% en el mes de junio de 2011 y el otro 50% en el mes de diciembre de 2011.

17. Contrato de relevo. Las Partes acuerdan la utilización del contrato de relevo, en la medida que las circunstancias económicas, productivas u organizativas de la Empresa lo permitan, como vía de acceso a la jubilación de los trabajadores que lo soliciten.

Podrá acogerse al contrato de relevo el personal en plantilla de la Empresa que reúna los requisitos mínimos establecidos por la Ley.

El trabajador concertará, previo acuerdo con la Empresa, un contrato a "tiempo parcial", reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y el máximo previsto por la Ley para este tipo de contrato. El tiempo de trabajo resultante de la reducción de jornada acordada se realizará a criterio de la Empresa dentro de cada año natural.

El número de jornadas correspondientes al tanto por ciento de la reducción de jornada elegida, podrá variar en función de las disposiciones del Convenio Provincial relativas a la jornada de trabajo anual. La cumplimentación de este tipo de contrato quedará afectada por los cambios legales de normativa relativos a los contenidos del mismo.

18. Entrada en vigor. La entrada en vigor del pacto en todos sus términos está sometida a la previa aprobación por parte de la asamblea de trabajadores y a la de la alta dirección del Grupo Flex-N-Gate.

19. En todo lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

En Beriain, a 16 de marzo de 2011

Joaquín Vázquez

Su Maam

J. A. Bolívar

Luis Páramo