



**NAVARRA**

En Orkoien a 24 de mayo del dos mil diez, reunidos por una parte y en representación de la Empresa GESTAMP NAVARRA,

D. JOSE ANTONIO OLANGUA RAMOS  
D. LAZARO ARTAZCOZ GUEMBE

Y de otra el COMITÉ DE EMPRESA de GESTAMP NAVARRA, en representación de los trabajadores,

D. MIGUEL FINEZ BLANCO  
D. DOMINGO GUARDIA RUIZ  
D. OSCAR LASHERAS AMIGOT  
D<sup>a</sup>. ARANTZA GARRIDO LATORRE  
D<sup>a</sup>. OSKIA LAREKI RUIZ  
D<sup>a</sup>. MÁXIMA JIMÉNEZ RAMOS  
D<sup>a</sup>. FÁTIMA FERNÁNDEZ VERGARA  
D. ROBERTO ZARZA ALONSO  
D. GOTZON ARBIZU ITOIZ

### **MANIFIESTAN**

Que tras varias reuniones celebradas en el transcurso de los dos últimos meses para negociar un ACUERDO DE EMPRESA Y TRABAJADORES que sustituya al vigente que venció el día 31 de diciembre del pasado año 2009, ambas partes han llegado al siguiente



**NAVARRA**

**ACUERDO**

**ARTICULO UNICO.**

Firmar el presente ACUERDO DE EMPRESA Y TRABAJADORES por el periodo de tiempo que transcurre desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, cuyo texto formado por diecisiete artículos acompaña a la presente Acta.

Conforme las partes en todo lo anterior, se levanta la reunión con el acuerdo señalado y en prueba de conformidad firman la presente,

**POR EL COMITÉ DE EMPRESA**

**POR LA EMPRESA**



NAVARRA



HIDROACERO



SOLBLANK NAVARRA

## ACUERDO DE EMPRESA Y TRABAJADORES GESTAMP

### PRIMERO. VIGENCIA DEL ACUERDO

La vigencia del presente acuerdo es para los años 2010, 2011, 2012 y 2013. En consecuencia, durante su vigencia, ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación sobre materias negociadas en el mismo, salvo que de común acuerdo ambas así lo decidan.

### SEGUNDO. JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual será de 212 días de trabajo durante la vigencia del presente acuerdo.

La equiparación del tiempo de bocadillo como tiempo efectivo ya está hecha e incluida en los 212 días (acuerdo 2006/2009).

Los días flotantes a disfrutar durante los cuatro años es de 7 días por año; cuatro de ellos podrán ser disfrutados a petición del trabajador, de acuerdo con el procedimiento que se viene aplicando.

El resto de días flotantes, la Empresa podrá fijarlos entre los días de trabajo a lo largo de cada año, debiendo notificarse con un preaviso mínimo de 10 días naturales.

Se establece para el personal a jornada partida una flexibilidad tanto en las entradas como en las salidas; con los siguientes horarios:

#### DE LUNES A JUEVES:

MAÑANA - Hora entrada: De 7.40 a 8.30 horas.  
Hora salida: De 13.30 a 14.30 horas.

NOTA: Mínimo de 1 hora y máximo de 2 horas para comer.

TARDE - Hora entrada: De 14.30 a 16.30 horas.  
Hora salida: A partir de las 17 horas.

#### VIERNES:

Hora entrada: De 7.40 a 8.30 horas.  
Hora salida: De 13.40 a 14.30 horas.

Estos horarios están calculados con una jornada diaria de 8 horas y 20 minutos de lunes a jueves y de 6 horas los viernes.

Cualquier variación en esta distribución de la jornada semanal llevará consigo la correspondiente modificación en los horarios de entrada y salida fijados anteriormente.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]*





NAVARRA



HIDROACERO



SOLBLANK NAVARRA

No obstante, cuando la fábrica trabaje sólo en turno de mañana, el horario de este personal será de 7.00 a 15.05 horas de lunes a jueves y de 7.00 a 14.00 horas los viernes.

Los horarios del personal a tres turnos son:

- mañana: de 6.00 a 14.00 horas
- tarde: de 14.00 a 22.00 horas
- noche: de 22.00 a 6.00 horas

### **TERCERO. SALARIOS**

Se aplicarán en el año 2010 y 2011 los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra que correspondan.

En los años 2012 y 2013, se procederá a incrementar los conceptos salariales medios brutos individuales que corresponda, en la cuantía que resulte el ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO real nacional del año anterior.

### **CUARTO. GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA MARZO**

Se establece una gratificación extraordinaria que se abonará en el mes de marzo.

Su abono se calculará en función de los resultados del Absentismo que existe en el período devengado, que será del 1 de marzo del año anterior hasta el 28 de febrero del año que se efectúe el abono.

Se fija como indicadores las ausencias al trabajo por accidente laboral y enfermedad común.

Para el cálculo de los descuentos, la enfermedad común se contemplará como indicador individual y el accidente laboral como colectivo.

En el caso de Incapacidad temporal (enfermedad), el cálculo se realizará individualmente, dividiendo la paga entre los días totales de trabajo (212) y multiplicando por los días de trabajo que la persona ha estado de baja por enfermedad común; dicha cuantía será la que se descontará de la paga.

En el supuesto de accidente laboral, el descuento será lineal para todos los trabajadores y se calculará aplicando el 50% al porcentaje de absentismo acumulado por accidente laboral durante el periodo objeto de la paga.

Para el cálculo de este índice de absentismo, se tendrán en cuenta los datos de las tres sociedades.

La cantidad a abonar en este año 2010 será de 1.000 euros brutos, sin la aplicación de los cálculos anteriores, como único caso.

*Mano de firma*  
*Felipe Tele*  
*Mano de firma*  
*Mano de firma*  
*Mano de firma*  
*Mano de firma*  
*Mano de firma*





NAVARRA



HIDROACERO



SOLBLANK NAVARRA

Para el resto de los años, 2011, 2012 y 2013, dicha cantidad se actualizará con el incremento salarial que cada año se aplique a los diferentes conceptos salariales.

**QUINTO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa con la categoría profesional de Peón Especialista, permanecerán en la misma durante seis meses, pasando al cabo de los mismos a la categoría de Especialista.

El acceso a la categoría de OFICIAL 3ª se realizará mediante el sistema de promociones internas anuales a lo largo del periodo de vigencia del presente Acuerdo.

**SEXTO. FORMACIÓN**

La Empresa elaborará un Plan de Formación anual, con la finalidad de la adecuación del personal a la implantación de nuevas tecnologías y la capacitación de las competencias específicas del puesto de trabajo.

En la elaboración de dicho plan, se contará con los firmantes del presente acuerdo.

Como criterio principal la formación, se realizará dentro de la jornada laboral. Aquella formación que se realice fuera de la jornada laboral, se abonará el tiempo empleado, como horas de trabajo normal, cuando dicha formación sea a petición de la Empresa. En este mismo supuesto, se abonará el kilometraje que resulte de desplazarse desde su domicilio al centro de formación.

**SÉPTIMO. ANTICIPO**

El anticipo a cuenta de la nómina, que cada mes se abona alrededor del día 25, será de 800 euros para todo el personal.

La nómina se abonará dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente al de su devengo.

**OCTAVO. INCAPACIDAD TEMPORAL. ENFERMEDAD**

La Empresa se compromete a complementar mensualmente las prestaciones económicas de incapacidad transitoria concedida por la Seguridad Social, según la escala siguiente:

| <u>INDICE ABSENTISMO GLOBAL POR ENFERMEDAD DURANTE LOS 12 MESES ANTERIORES<sup>1</sup></u> | <u>SALARIO</u> |
|--|----------------|
| HASTA 2,25%  | 100%           |
| HASTA 2,50%  | 90%            |
| HASTA 2,75%  | 80%            |

<sup>1</sup> Este ratio se calcula dividiendo la suma de las horas perdidas por enfermedad en los doce meses anteriores, entre la suma de las horas trabajadas en el mismo periodo

