

Hoja 9

PREACUERDO CONVENIO METAL DE NAVARRA

El convenio de metal de Navarra afecta a más de 26000 trabajadores/as, a empresas grandes y pequeñas, con beneficios y pérdidas, y el objetivo fundamental del mismo es alcanzar unos acuerdos mínimos que cubran a todos/as.

Obviamente ante un reto así, siempre habrá quienes vean la botella medio llena o medio vacía, los que miremos las cosas buenas del acuerdo y quienes, como siempre, en el caso de ELA y LAB, sólo vean cosas malas, a pesar de que tanto ellos como el conjunto de los trabajadores/as navarros se van a beneficiar de lo preacordado.

CONTENIDOS FUNDAMENTALES DEL PREACUERDO

1.- La **vigencia** del presente Convenio Siderometalúrgico de Navarra será de **3 años (2015,2016 y 2017)**

2.- El **incremento salarial anual** será del **1% el año 2015, el 1.5% el año 2016 y en el 2017 el incremento será el que se acuerde en el AENC**, con garantía del poder adquisitivo.

Esta subida se aplicará a todos los conceptos de las Tablas Salariales del Convenio Siderometalúrgico de Navarra, **no pudiendo ser absorbida o compensada en los conceptos retributivos donde las empresas tengan retribuciones superiores a las del convenio.**

Estos incrementos podrán ser mejorados en los pactos de empresa que se puedan negociar, y donde ELA y LAB podrán demostrar cómo se pasa de las palabras a los hechos. CCOO tenemos muy claro que en todas aquellas empresas con una buena situación económica, si contamos con el apoyo de los trabajadores/as, intentaremos incrementar estas subidas salariales.

3.- La **jornada anual** oficial del convenio sigue siendo de **1695 horas**.

4.- **Flexibilidad: bolsa de disponibilidad de horas (art.30 anterior convenio)** se incrementará hasta 80 horas al alza y hasta 88 horas a la baja.

En la **Flexibilidad al alza**, la compensación de las horas será en tiempo de descanso, hora por hora, con las siguientes mejoras: por las primeras 49 horas utilizadas el trabajador/a dispondrá de un día de descanso. Y si se utilizan más de 73 horas se generará otro día de descanso adicional. Por lo tanto, si la empresa necesita hacer uso de la totalidad de la bolsa de horas al alza, la jornada anual del trabajador/as se reducirá en 16 horas, bajando a 1679 h/anuales. Además de los



días a compensar en descanso, el trabajador podrá elegir la fecha de disfrute de hasta 4 de ellos para conciliar su vida laboral con la personal y familiar.

Por otra parte si la empresa tiene problemas (falta de trabajo...), ésta podrá aplicar la **Flexibilidad a la Baja** y el trabajador no tendrá que ir a trabajar, cobrando su sueldo sin necesidad de consumir su seguro de desempleo mediante la aplicación de un ERE.

En cualquier caso, esta bolsa de disponibilidad no podrá ser aplicada por parte de las empresas, en caso de que éstas hayan utilizado ERE, DESPIDOS, etc, corrigiendo en este convenio, alguna situación injusta que se ha dado en el sector.

5.- Por su parte la patronal ha estado empeñada desde el principio de las negociaciones en ampliar la jornada anual en 5 días sin necesidad de acordarlo con la representación legal de los trabajadores (RLT). Con este preacuerdo se ha establecido que el **Acuerdo Excepcional para la Competitividad (artc.29.2), se incremente de 40 horas a 48 horas.** Del total, 16 h podrán aplicarse por la empresa sin acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pero solo en aquellas empresas que no apliquen **DESPIDOS COLECTIVOS**, y siempre que ésta medida sirva para que las empresas puedan conseguir planes de desarrollo industrial, inversiones y nuevo productos. Además para estas 16 horas, se genera un día de asuntos propios como compensación para los trabajadores/as implicados.

La compensación de esa jornada para la competitividad, consistirá en el abono de la horas trabajadas bajo este sistema a razón hora ordinaria de cada trabajador según su salario real, además por las primeras 16 horas se abonará plus de 0.25 % de Salario Garantizado del Convenio, correspondiente al grupo en el cual el trabajador esté encuadrado, y por el uso de las 32 h restantes se abonará otro 0.25% más.

6.- Otro punto fundamental del acuerdo para CCOO, es el establecimiento de un **PLAN DE EMPLEO INDEFINIDO**, por el cual, aquellas empresas que se adhieran a él, los trabajadores/as de nueva contratación dentro del Grupo 7 serán fijos desde el primer día a cambio de permanecer dentro de dicho grupo durante dos años. Este PLAN también podrá aplicarse a los trabajadores que estén actualmente en el grupo 7 bajo modalidades de contratación temporal.

Este preacuerdo **no es el final de la negociación del Convenio Siderometalúrgico de Navarra pues aun quedan temas muy importantes por acordar** en el ámbito de las licencias, la salud laboral, igualdad, derechos sindicales y medio ambiente, pero con este Preacuerdo se facilita avanzar en el acuerdo definitivo de un Convenio Siderometalúrgico Navarro para los años 2015,2016 y 2017.

La **FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO DE NAVARRA**, valora positivamente el Preacuerdo alcanzado en estas materias, ya que el mismo consigue las principales prioridades que nos establecimos al comienzo de la negociación: recuperación de poder adquisitivo, después de la moderación salarial de estos últimos años, y establecimiento de condiciones en el convenio para generar empleo indefinido en el sector; sector que se ha visto reducido en 10.000 empleos durante la crisis, y que con este preacuerdo pretendemos hacer una aportación para que los 46.000 trabajadores/as en desempleo en Navarra, puedan tener oportunidades de conseguir / recuperar un empleo digno.