

# Convenio del metal en Navarra:

## Neutralizar la reforma laboral para garantizar derechos y empleo

**El pasado 17 de enero, CCOO y UGT y las organizaciones patronales APMEN y ANEM firmamos un preacuerdo para el 'Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra'. Con el acuerdo, recuperamos la herramienta del Convenio y garantizamos la viabilidad del tejido productivo y del empleo en la industria.**

El pasado día 17 de Enero CCOO, UGT y las organizaciones patronales firmamos un preacuerdo para el convenio de la industria siderometalúrgica de Navarra. El preacuerdo firmado contiene los principios básicos que este convenio debe contener para Comisiones Obreras, en el ámbito de la defensa del convenio del sector en Navarra.

- La garantía de la necesaria persistencia de un convenio que regule las condiciones socio-laborales de los trabajadores del sector, un convenio propio de Navarra.
- Un convenio que nos aleje de las herramientas que el Gobierno de Rajoy ha puesto en manos de la patronal, para eludir sus obligaciones de cumplimiento de los derechos que los trabajadores hemos conseguido durante años de pelea.
- Hemos cerrado un tiempo de negociación, que tenía fecha de caducidad y del que las patronales estaban aprovechando para desregular nuestras condiciones económicas y laborales.

Siendo, por tanto, conscientes de la situación de crisis en la que estamos inmersos y conociendo la debilidad del sector y las dificultades de algunas empresas para mantener su estructura y el empleo, hemos primado la necesidad de mantener la herramienta, el convenio sectorial frente a la "nada" que el gobierno y las patronales intentaban imponer.

Tras 15 meses de negociación, la firma de este preacuerdo logra defender el empleo y la industria de Navarra, así como la negociación colectiva, a la vez que frena las agresiones de la reforma laboral garantizando los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la empresa.

Sabiendo que tras la aprobación de la reforma, éste y todos los convenios tienen fecha de caducidad (7 de julio) hemos acordado alargar la ultraactividad de este convenio, más allá de su vigencia en dos años, más un tercero a acordar por la mesa negociadora mientras la reforma ajusta este tema a un año.

Hemos preservado otro elemento importante, el papel de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la necesidad de acuerdos en materias de descuelgue del convenio y de pactos en contrario, frente lo que la reforma laboral les da a las patronales para hacer y deshacer a su antojo en el ámbito de las empresas. Hemos minimizado en lo concreto el impacto de la reforma laboral en nuestro convenio defendiendo la negociación y el acuerdo previo como vía de solución de los problemas, frente a la imposición empresarial.

Situando además los elementos fundamentales de cualquier negociación en los siguientes aspectos:



**CCOO**  
federación de industria

te  
zaitez  
**infórma**



1. **Vigencia** de tres años, hasta el 2014, con la posibilidad de prorrogarlo otros tres si no se llega a un acuerdo, por lo que se garantiza su vigencia hasta el 2017.
2. Contempla **incrementos salariales** de 0,5% a tablas y 0,25% a salarios reales para 2012, 0,6% para 2013 y un criterio vinculado al crecimiento del PIB para 2014.
3. El preacuerdo contempla también una **retribución variable** para 2013 y 2014 en función de los criterios fijados en el AENC (Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva).
4. La **jornada** se mantiene en las 1.695 horas.
5. Hay un **acuerdo excepcional para la competitividad** de 40 horas disponibles para la empresa, pero tiene que ir con acuerdo de la representación legal de los trabajadores, siempre que no haya habido en el año anterior despidos objetivos y con una compensación económica para los trabajadores.
6. **Permisos:** se mejoran las licencias que estaban en el convenio anterior, unificándose el régimen de licencias con el Estatuto de los Trabajadores.
7. **Clasificación profesional:** la configuración de grupos profesionales es competencia del convenio sectorial, donde se establecen unos grupos con unos salarios mínimos establecidos, y por tanto las empresas no podrán rebajar estas condiciones. Por tanto en el ámbito de la empresa, el salario sólo podrá ser mejorable.
8. **Movilidad funcional:** se define un plazo de adaptación para adecuarse al puesto de trabajo en el cual la empresa no podrá despedir al trabajador y garantizará para éste la formación necesaria.
9. **Movilidad geográfica:** la empresa deberá demostrar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa.
10. **Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:** la empresa tendrá que demostrar que las medidas son justificadas, proporcionales y contribuyen a la supervivencia de la empresa y al mantenimiento del empleo. En la modificación de condiciones de carácter colectivo sin acuerdo, intervendrá la comisión mixta en un plazo de 7 días.

Poniendo por delante nuestra valoración positiva y la validación de este preacuerdo por parte de la Ejecutiva de la Federación de Industria de CCOO, este preacuerdo cierra un ciclo de negociación complicada, en un contexto de crisis, más complicado todavía, en el que debíamos seguir peleando por nuestros derechos, por preservar las herramientas que regulan nuestras condiciones laborales en el convenio siderometalúrgico de Navarra.

Las razones expuestas y los contenidos nos sitúan ante un buen convenio colectivo que supone la defensa de la industria en Navarra, de su futuro y del empleo en condiciones dignas.

Todo esto lo garantizará la firma de este convenio colectivo, frente a quienes siguen insistiendo en imponer marcos de negociación mas del ámbito político que del de la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y el futuro de las empresas.

**tu confianza, nuestra fuerza, tus derechos**



**federación de industria**