



Firmado un **preacuerdo** en el sector del **comercio del metal** que garantiza los derechos de 2.500 trabajadores en Navarra

CCOO valora el éxito rotundo de la semana de huelga indefinida en el sector, movilización que ha conseguido arrancar un acuerdo en el convenio con vigencia hasta 2016 (con dos años de ultractividad y posibilidad de un tercero), que actualiza las tablas salariales conforme el IPC un 71% y que establece un nuevo sistema de antigüedad de hasta un 12%, entre otras cuestiones

CCOO y UGT firmaron el pasado 4 de junio un preacuerdo en el convenio colectivo del comercio del metal tras cinco años de duras negociaciones y después de una semana de huelga indefinida.

El secretario general de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Navarra, Juan Antonio Vidal, valora el preacuerdo como "muy positivo". Ha sido firmado por la mayoría de la parte social (CCOO y UGT) y las tres patronales del sector, por lo tanto es de eficacia general: "Hemos logrado uno de nuestros objetivos fundamentales, que era garantizar el convenio sectorial. Hemos conseguido renovar un convenio que estaba bloqueado desde hace cinco años. Ha sido un proceso muy duro porque se trata de un sector muy atomizado, en el que se ven afectadas 250 empresas, la mayoría pequeñas, y 2.500 trabajadores y trabajadoras".

Vidal ha resaltado la importancia de la actualización de los salarios conforme al IPC y la pervivencia de un sistema de antigüedad, uno de los principales escollos con la patronal, que pretendía eliminarlo por completo. "Además con la ultractividad garantizamos el mantenimiento del convenio sectorial y por tanto los derechos y condiciones laborales de los trabajadores de cara a un futuro para no vernos nunca más en una situación como la actual, que hemos estado al borde de un precipicio al no tener convenio estatal. Si no hubiéramos llegado a este acuerdo, a los trabajadores del sector se les podría aplicar el Estatuto de los Trabajadores con la pérdida de derechos que eso supone".

Por otro parte, el secretario general de la Federación de Servicios Privados ha resaltado la contundente labor de los trabajadores y

Características del preacuerdo en el comercio del metal de Navarra

Vigencia: 31 de diciembre de 2015

Ultractividad: dos años a partir del fin de la vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017. La Comisión negociadora del convenio podrá prorrogar este plazo un año más, hasta el 31 de diciembre de 2018, si ambas partes están de acuerdo. Si no se alcanzara un acuerdo sobre un nuevo convenio, los puntos conflictivos se someterían a mediación y arbitraje en el Tribunal Laboral, por lo que nunca decaería el convenio.

Incremento salarial: actualización de las tablas del convenio con el 5%, que se realizará con efectos de 1 de enero de 2013. Para el año 2014 se establece un incremento del 2,7% (2,1% del resto de los IPC históricos

acumulados + 0,6% del ANC para 2014). Para el 2015 se acuerda un incremento del 0,6% o el porcentaje que estableciera el ANC si fuera superior).

Antigüedad: se establece un nuevo régimen de promoción económica por antigüedad aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras del sector que consiste en un primer sexenio de antigüedad del 3% del salario del convenio y tres cuatrienios del 3% cada uno, de tal forma que la promoción económica por antigüedad puede ser de hasta un 12%. Quienes estén trabajando cuando entre en vigor este nuevo convenio completarán el devengo del cuatrienio que tengan en curso conforme al anterior sistema de antigüedad (cuatrienios del 5%



“La huelga indefinida nos ha permitido garantizar el convenio y ha demostrado que la movilización sirve y es una herramienta que tienen los trabajadores y que hay que utilizar para defender nuestros derechos”

trabajadoras del sector en este proceso, ya que la inmensa mayoría ha sido consciente de la importancia de tener un convenio sectorial y eso ha hecho que la huelga indefinida convocada desde el pasado 28 de mayo haya sido un éxito, con un 75% de seguimiento. “Ha sido una dura pelea pero queda en evidencia que la movilización sirve y es una herramienta que tienen los trabajadores y que hay que utilizar para garantizar nuestros derechos”.

Convenio de

del salario de convenio previsto en las tablas salariales de 2008).

Descuelgue: se deberá certificar una situación de dificultad y se intentará llegar a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Las medidas deberán ser proporcionales a la situación de la empresa y tenderán al mantenimiento del empleo.

Flexibilidad: se establece anualmente una bolsa del 5% de la jornada anual distribuida en dos partes iguales del 2,5% cada una de ellas. La primera se utilizará en períodos punta de actividad y se acordará con la representación legal de los trabajadores y la otra se utilizará para atender otras necesidades que pudieran surgir a lo largo del año y se preavisará, al menos, con una semana de antelación.

Firmado el preacuerdo del convenio colectivo de oficinas y despachos de Navarra, que afecta a 2.400 trabajadores

El convenio, firmado por CCOO y UGT, tiene una vigencia desde el 2010 hasta el 2014, racionaliza la jornada de trabajo, incrementa las horas para la formación de los trabajadores y trabajadoras y renueva la clasificación profesional, entre otras mejoras

Los sindicatos CCOO y UGT, con una representatividad en el sector que alcanza el 85% de la parte social, y la patronal han alcanzado un principio de acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra, poniendo fin a una larga y dura negociación, cuyo comienzo tuvo lugar hace más de tres años.

En el comienzo de las negociaciones el convenio afectaba a 3.000 trabajadores, frente a los 2.400 de la actualidad, como consecuencia de una crisis que cómo no, también ha afectado a este sector.

Como aspectos a reseñar, unido al más importante de todos ellos, que es el hecho de que las plantillas de Oficinas y Despachos de Navarra sigan teniendo un Convenio Colectivo que regule sus condiciones laborales y salariales, caben señalarse:

Vigencia: 2010-2014

Salarios: las tablas salariales vigentes hasta el 2009 se incrementarán con efectos del año 2011 en un 3,8%, a razón de la suma de IPC 2009 e IPC 2010 nacional. Las nuevas tablas (con el incremento del 2011) aumentarán un 0,5% con efectos desde el 1 de enero de 2012 y estarán vigentes durante el 2013. Para el 2014 el incremento quedará relacionado al resultado del PIB nacional del 2013.

Flexibilidad y racionalización de la jornada de trabajo: se establece una banda horaria máxima de 10 horas desde la entrada hasta la salida del trabajo.

Incremento del tiempo para la formación, englobada en planes sectoriales. Las horas de formación interna se amplían a 50 horas anuales.

Renovación de la clasificación profesional, poniendo en valor las funciones y tareas que cada trabajador y trabajadora desempeña en el día a día.

Ampliación de la jornada reducida desde los 8 a los 11 años de los hijos menores.

Horas extra: la compensación de las horas extras realizadas en día no laborable será de 1 hora y 25 minutos por cada hora extraordinaria.

Cobertura IT: complemento hasta el 100% del salario de tablas y Plus Personal del Art. 7 del Convenio, durante un plazo de 9 meses, para la enfermedad común y accidente no laboral.

Desde la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Navarra aseguran que “a lo largo de todo este tiempo, muchos han sido los desencuentros que hemos tenido entre las partes, por lo que nos debemos alegrar por el acuerdo alcanzado. No cabe ninguna duda de que ayuda a dotar al sector de mayor estabilidad, que afecta tanto a las plantillas, como a las propias empresas y que va a permitir afrontar con mayor tranquilidad un futuro que las previsiones auguran que será complicado”.



“Se trata de un acuerdo que dota al sector de mayor estabilidad, tanto para las plantillas como para las propias empresas”