1. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

1.1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1.3. Órdenes Forales

ORDEN FORAL 338/2013, de 4 de octubre, del Consejero de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local por la que se deja sin efecto la Orden Foral 248/2013, de 5 de julio, del Consejero de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local por la que se establecen medidas para regular el uso del fuego y prevención de incendios forestales en Navarra durante el año 2013.

El Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local ostenta competencias en materia de incendios forestales. El artículo 37 de la Ley Foral 13/1990, de 31 de diciembre, de Protección y Desarrollo del Patrimonio Forestal de Navarra, establece que compete a la Administración de la Comunidad Foral la planificación, coordinación y ejecución de las medidas previstas para la prevención y lucha contra los incendios forestales.

Teniendo en cuenta la evolución de las condiciones meteorológicas de acuerdo con la estación del año en la que nos encontramos (mengua del día, descenso de las temperaturas, principalmente las nocturnas, aumento de la humedad relativa etc), se considera que el riesgo de incendios está disminuyendo, por lo que procede levantar las medidas excepcionales establecidas de la Orden Foral 248/2013, de 5 de julio del Consejero de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local que regula el uso del fuego en suelo rústico y establece medidas de prevención de incendios forestales en Navarra durante el año 2013.

Vistos los informes emitidos por el Servicio de Conservación de la Biodiversidad y por la Secretaría General Técnica y en uso de las competencias que me han sido atribuidas por el artículo 41 de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.

ORDENO:

Artículo 1. Objeto.

–Dejar sin efecto la Orden Foral 248/2013, de 5 de julio, del Consejero de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local, que regulan el uso del fuego y de prevención de incendios forestales en Navarra, durante el año 2013.

Artículo 2.

–Manifestar que la Orden Foral 80/2013, de 20 de marzo del la Consejero de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local, en la que se establecen requisitos legales de gestión y buenas condiciones agrarias y medioambientales que deben cumplir los agricultores que reciban ayudas directas de la Política Agraria Común, se mantiene vigente.

Artículo 3.

–Publicar la presente Orden Foral en el Boletín Oficial de Navarra, y notificarla al Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local, al Servicio de Conservación de la Biodiversidad, al Servicio de la Policía Foral, a la Comandancia de la Guardia Civil y a la Agencia Navarra de Emergencias-SOS Navarra, a los efectos oportunos.

Artículo 4.

Esta Orden Foral tendrá vigencia a partir del mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 4 de octubre de 2013.–El Consejero de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local, Javier Esparza Abaurrea.

F1313931

1.2. AUTORIDADES Y PERSONAL

1.2.1. Ceses, nombramientos y otras situaciones

ORDEN FORAL 84/2013, de 23 de septiembre, del Consejero de Educación, por la que se nombra, con carácter interino, Jefa del Negociado de Control Administrativo y Archivo del Servicio de Inspección Educativa del Departamento de Educación a doña Raquel Alfaro Iralde.

La Disposición Adicional Tercera del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, dispone que las Jefaturas de Sección y de Negociado de la Administración de la Comunidad Foral podrán ser desempeñadas interinamente, mediante nombramiento efectuado por el órgano competente que deberá recaer necesariamente en funcionarios pertenecientes o adscritos a la Administración de la Comunidad Foral.

La Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, dispone en su disposición adicional sexta que el nombramiento interino de Jefes de Sección, Negociado u otras unidades inferiores a la Sección se hará por el titular del Departamento al que esté adscrita la unidad orgánica correspondiente, previo informe favorable del Departamento competente en materia de función pública.

En su virtud,

ORDENO:

1.º Nombrar, con carácter interino, Jefa del Negociado de Control Administrativo y Archivo del Servicio de Inspección Educativa del Departamento de Educación a doña Raquel Alfaro Iralde, con efectos del día de la toma de posesión.

2.º Trasladar al Negociado de Plantilla de Personal del Servicio de Recursos Humanos y a la interesada, a los efectos oportunos.

3.º Publicar esta Orden Foral en el Boletín Oficial de Navarra, para general conocimiento.

Pamplona, 23 de septiembre de 2013.–El Consejero de Educación, José Iribas Sánchez de Boado.

F1313490

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Defontaine Ibérica, S.A,U. de Viana.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Defontaine Ibérica, S.A,U. de Viana (Código número 31100452012013), que tuvo entrada en este Registro en fecha 31 de julio de 2013, y que fue suscrito el día 11 de julio de 2013 por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiendo que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 26 de agosto 2013.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DE DEFONTAINE IBERICA, S.A.U
("DEFONTAINE")

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

PREÁMBULO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo (el "Convenio") es el resultado de la negociación desarrollada por los representantes legales de los trabajadores/as y los de DEFONTAINE, constituyendo la expresión de un acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de la autonomía colectiva que les viene reconocida por la legislación vigente y con el ánimo de regular y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas incluidos en su ámbito de aplicación. Así, los principios que rigen la actividad de DEFONTAINE y que han presidido la negociación del presente Convenio Colectivo son, en esencia: i) solidaridad entre las diferentes Unidades de Negocio y plantas de producción, ii) procurar mantener los niveles de empleo, iii) reducción de costes y iv) la puesta en marcha de proyectos de desarrollo de competencias y capacidades durante períodos de crisis.

El presente Convenio Colectivo se enmarca dentro de una situación de profunda crisis en el sector de Automoción que es el sector del que depende la totalidad de la actividad industrial de DEFONTAINE.

En este sentido, el presente Convenio nace con la firme voluntad de ambas partes de poder establecer un marco de relaciones laborales que pueda adecuarse a las especificidades de la actividad que DEFONTAINE desarrolla y que, hasta el presente momento, se encontraba desprovista de una regulación colectiva que pudiera dar respuesta a las especiales características de dicha actividad.

Artículo 1. Objeto.

Constituye el objeto del Convenio la regulación de las relaciones de trabajo entre DEFONTAINE y los trabajadores/as incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el Convenio serán de aplicación al centro de trabajo de DEFONTAINE en Viana.

Artículo 3. Ámbito personal.

Ambas partes negociadoras establecen, de común, que el presente Convenio Colectivo obliga a los trabajadores/as y la empresa quedando excluidas las personas del equipo directivo que expresamente así lo manifiesten.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

La duración del presente Convenio Colectivo será de 3 años.

1. Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

2. Se acuerda expresamente, a los efectos de la dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

3. Este Convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 1 de octubre de 2015, esto es tres meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 30 de noviembre, e iniciar la negociación del nuevo Convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 5. Ultractividad.

Al amparo del apartado g) del artículo 85.3 y del artículo 86.3 del ET que ha sido modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las Partes acuerdan que, expirado el término de duración del Convenio o el de su prórroga, el Convenio mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se acuerde la suscripción de un nuevo Convenio.

Artículo 6. Prelación de normas.

Conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del ET, las partes acuerdan que lo previsto en el presente Convenio tendrá carácter preferencial sobre lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial de referencia. En lo no previsto, (se actuara según la Disposición Supletoria pactada en este convenio) será de aplicación el Convenio Colectivo de trabajo del sector Industria Siderometalúrgica de Navarra vigente en su momento (actualmente el 2008-2011), el Estatuto de los trabajadores/as y las disposiciones de carácter general.

Adicionalmente y siempre que por Ley o modificación del Estatuto de los Trabajadores, se mejoren aspectos totales o parciales del presente Convenio (licencias retribuidas, jornada, régimen salarial, derechos sindicales, etcétera), dichas mejoras serán de aplicación a las trabajadoras/es afectados por este convenio.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por DEFONTAINE, de cualquier tipo o naturaleza y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio en su cómputo total. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo como condiciones “ad personam”.

CAPÍTULO II

Comisión de aplicación e interpretación

Artículo 8. Comisión de aplicación e interpretación.

Se constituye una Comisión paritaria de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo (“Comisión”), constituida paritariamente por un máximo de tres representantes de los trabajadores/as, que serán miembros de la Representación legal de los Trabajadores/as y por un máximo de tres representantes de la Dirección.

1. Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

a) Las de mediación y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo previsto en el presente Convenio.

c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, para lo cual se someterán las discrepancias surgidas en la negociación colectiva para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial, a esta Comisión Paritaria a fin de que medie en las mismas. En caso de no alcanzarse algún acuerdo, pese a la mediación de la Comisión, esta última podrá someter la discrepancia a los Órganos de Mediación existentes.

d) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

2. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones: La Comisión se reunirá:

I. Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a), b).

II. Para el caso del apartado c) cuando surjan las situaciones señaladas en el mismo, atendiendo a los solicitantes con la mayor prontitud.

III. Para el caso del apartado d), cada tres meses.

IV. Convocatoria: La Comisión será convocada por cualquiera de las Partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, incluida una comunicación a través de correo electrónico, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día, así como la fecha propuesta.

V. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de siete días contados a partir del requerimiento.

VI. Quórum-Asesores. Las decisiones se adoptaran por mayoría simple, teniendo las partes presentes igual número de votos. Ambas partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores (sin derecho de voto) siempre y cuando medie un preaviso mínimo de 4 días naturales.

VII. Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios/as y por un representante de cada parte.

VIII. Domicilio: El domicilio se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en la sede de la Empresa, ubicada en Polígono La Granja, Parcela 15 de Viana, Navarra, 31230.

Artículo 9. Sumisión de cuestiones a la comisión paritaria.

Las Partes convienen en dar conocimiento a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, las partes acuerdan someter sus discrepancias a los mecanismos de mediación ante el organismo competente del Gobierno de Navarra.

Los posibles acuerdos alcanzados durante la vigencia del convenio por la comisión paritaria tendrán rango de convenio colectivo y se incluirán al texto del mismo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, clasificación profesional y formación

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y condiciones generales de prestación de los servicios, son facultades de la dirección de DEFONTAINE con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente.

Artículo 11. Clasificación profesional.

Los trabajadores/as afectados por el Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva y organizativa más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Grupos profesionales.

Los trabajadores/as de DEFONTAINE incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio estarán agrupados en el sistema de clasificación profesional que se define a continuación:

1.–Grupo 1:

- Operarios/as de 3.ª
- Operarios/as de 2.ª
- Operarios/as de 1.ª

2.–Grupo 2:
• Administrativo/a de 2.ª
• Administrativo/a de 1.ª
3.–Grupo 3:
• Técnico de calidad de 2.ª
• Técnico de calidad de 1.ª
4.–Grupo 4:
• Técnico de mantenimiento de 2.ª
• Técnico de mantenimiento de 1.ª
5.–Grupo 5:
• Jefe/a de equipo intermedio de 2.ª
• Jefe/a de equipo Intermedio de 1.ª
6.–Grupo 6:
• Jefe/a de equipo global de 2.ª
• Jefe/a de equipo global de 1.ª

Artículo 13. Formación.

–Formación permanente:

DEFONTAINE definirá en el plan anual la formación y el personal destinatario de dicha formación tomando en consideración la voluntad del trabajador/a y las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, todo ello con el objetivo de adaptar y completar las necesidades formativas e implementarlas a más tardar durante la vigencia del presente Convenio.

La formación será obligatoria en el horario laboral y voluntaria fuera de horas de trabajo. Existiendo la posibilidad de acordar realizar horarios distintos a los habituales para recibir formación específica

El plan de formación será entregado a los Representantes Legales de los trabajadores/as a más tardar el 31 de marzo de cada año. El seguimiento de los cursos de formación será uno de los requisitos fundamentales de la promoción profesional en el seno de DEFONTAINE.

–Formación específica:

Se establecerá un plan específico en el plan de formación por parte de la empresa en la que los operarios de 2.ª puedan acceder a esta formación cuyo objetivo es que estos operarios sean capaces de desempeñar las competencias necesarias y validadas para ser operarios de 1.ª Se entrevistara a todo el personal para conocer su voluntad de aprender y promocionar. En función del deseo del personal y de las necesidades que surjan de la empresa esta decidirá la cantidad a formar.

DEFONTAINE proseguirá su labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y otras materias específicas del puesto de trabajo, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones. Estos cursos formarán parte de la cualificación personal del trabajador/a.

También en este apartado se establecerán los periodos de adaptación de cada grupo.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional

Artículo 14. Movilidad funcional y polivalencia.

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador/a. La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo no supone un cambio de funciones, sino sólo una modificación en la manera de realizarlas por lo que, en ningún caso se considerará movilidad funcional aquel supuesto en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

Por polivalencia se entiende la capacidad del trabajador/a para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo que deberán ser de categorías profesionales equivalentes dentro de un mismo grupo profesional.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador/a y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (arts. 4.2 c y 17.1 del ET).

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para prestar los servicios laborales y por la pertenencia a los Grupos Profesionales previstos en el presente Convenio.

Dentro de la movilidad funcional y cuando los conocimientos referentes al nuevo puesto de trabajo así lo requieran, DEFONTAINE organizará cursos de formación para permitir la plena adaptación del trabajador/a a su nuevo puesto de trabajo y vigilará y fomentará el proceso de adaptación del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Cualquier cambio de puestos de trabajo se comunicará por escrito a la persona afectada.

CAPÍTULO V

Facultades de organización del trabajo

Artículo 15. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los Representantes de los trabajadores/as conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humano y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la Dirección de la Empresa y los trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el Convenio y lo que se acuerde en la Empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La organización del trabajo comprende entre otras facultades las relativas a:

–La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.

–Establecimiento de los niveles de calidad y producción.

–Vigilancia de las instalaciones y maquinaria.

–Distribución y destino de los trabajadores/as dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horarios y vacaciones

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La Jornada Laboral anual máxima durante la vigencia del Convenio será de 1695 horas de trabajo efectivo en distribución regular o irregular en el tiempo conforme a lo previsto en el Artículo siguiente.

Artículo 17. Jornada DEFONTAINE / Contador individual / Bolsa de horas / Distribución irregular.

Las partes acuerdan que, para cubrir las variaciones de producción generadas por cualquier circunstancia o requerimiento de los clientes o las propias de fluctuaciones en la demanda de producción, atención de períodos punta de trabajo o pérdida o disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación y/o necesidades de los clientes o cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece un sistema de contador individual con distribución irregular, de modo que la jornada anual de trabajo de cada trabajador/a de DEFONTAINE podrá, por decisión de la Empresa y una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse en un máximo de 48 horas o reducirse en un máximo de 24 horas en cada uno de los tres años de vigencia del presente Convenio.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a este contador individual, asignándose a cada trabajador/a en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo o negativo las horas trabajadas en exceso o no trabajadas sobre la jornada anual.

La cuenta individual podrá ser utilizada por la Empresa y será de aplicación obligatoria para el trabajador/a en cualquier día laborable (incluyendo días de exceso de jornada) sea este de calendario o no con la única salvedad de los domingos, festivos oficiales, el día de exceso de jornada situado antes o después de un festivo y vacaciones, todo ello con un preaviso de 7 días naturales para la realización de horas en días laborables no previstos en calendario, incluidos los sábados. Dicho preaviso será de 3 días naturales si la realización de esas horas de la cuenta es en días laborables de calendario.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir un incremento sobre el valor de la hora ordinaria equivalente al 25% calculado exclusivamente sobre salario base de su puesto según las tablas del Convenio vigentes en cada momento.

Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a compensar con descanso equivalente un 20% de las horas trabajadas en exceso, mediante acuerdo expreso con la Dirección de DEFONTAINE y, en todo caso, en períodos distintos a las épocas de máxima producción.

La Empresa será la responsable de gestionar el contador individual y de definir si se trabaja o si se recupera, si se descuenta o si se remunera,

para alcanzar el objetivo de establecer el contador individual a cero al final del año natural siguiente al mes de generación del derecho.

El contador individual actuara antes que las horas extraordinarias y el E.R.E de suspensión.

La flexibilidad se hará de manera rotativa y equitativa.

A modo de ejemplo y con el objetivo de evitar dudas interpretativas, las Partes acuerdan que si en el mes de julio de 2013 se hicieran 8 horas en exceso en el contador individual, la forma de proceder sería la siguiente:

1. Se abonará al trabajador/a un 25% (equivalente al valor de 2 horas de trabajo) en la nómina de julio 2013

2. El trabajador/a tendrá hasta agosto de 2014 a su disposición el 20% de esas horas, es decir, 1,6 horas.

3. La Empresa tendrá hasta agosto de 2014 para hacer, recuperar o remunerar las 6,4 horas restantes que hayan sido computadas en el contador individual.

Artículo 18. Calendario laboral y vacaciones.

El calendario laboral y los periodos de vacaciones se establecerán en el mes de diciembre del año anterior y se elaborarán de mutuo acuerdo

La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales (22 laborables), salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador/a.

Para los periodos de vacaciones se señalaran de manera preferente los periodos de San Bernabé, de San Mateo, Navidad y tres semanas entre Julio y agosto, este formato de vacaciones podrá ser modificado en su base, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Salario, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales

Artículo 19. Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Artículo 20. Salario base.

Constituye el salario base la retribución actual (que incorpora, tras su homogeneización, la denominada prima DEFONTAINE, la Prima de Calidad y la Prima profesional existente hasta la fecha) del trabajador/a fijada en función de la clasificación profesional prevista en el presente Convenio.

Artículo 21. Complementos salariales.

–Complementos personales:

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de cada trabajador/a.

–Complemento del puesto de trabajo:

Complementos que deba percibir el trabajador/a por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

–Complemento por calidad y cantidad:

Conceptos que el trabajador/a perciba en razón de una mejor Calidad y Cantidad.

Los operarios/as que tienen hoy un complemento por encima del incremento definido al final de los tres años se irá reduciendo el complemento personal y se irá incrementado su salario base en la misma cantidad.

Los operarios/as que tienen hoy un complemento por debajo del incremento definido al final de los tres años se irá reduciendo el complemento personal hasta desaparecer y se irá incrementado su salario base hasta llegar al incremento total establecido.

Los complementos definidos estarán pagados en 14 meses.

–Otros complementos:

Plus de nocturnidad, antigüedad, plus kilometraje. Según tabla anexa.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y fuera de las jornadas especiales de bolsa de horas / distribución irregular a las que se refiere el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Cada trabajador/a no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias al año.

A efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias no se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora normal del salario base del puesto de trabajo conforme a lo previsto en las tablas salariales del Convenio, cuando la realización de dichas horas sea en días laborables de calendario (incluyendo días de exceso de jornada) y 50% para las horas realizadas en domingos, días festivos y el día de exceso de jornada situado antes o después de un festivo.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

En verano (2 de julio) y Navidad (22 diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en las tablas salariales.

Artículo 24. Incrementos salariales y revision salarial.

Las Partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para toda la plantilla de DEFONTAINE, con las excepciones indicadas:

–Para el año 2013, los trabajadores/as devengarán un incremento equivalente al 2% del salario base con efectividad a partir del 1 de junio de 2013. No se devengarán por lo tanto ningún tipo de pago por atrasos u otro concepto en 2012 y hasta el 31 de Mayo del 2013, todo ello en atención al contexto económico descrito. Si el 1 de junio de 2013 no se ha producido la efectividad de dicho incremento, se abonara la diferencia respecto a la tabla salarial vigente del convenio en forma de atrasos, cuando esta se produzca. Sin embargo, si DEFONTAINE cumple con el presupuesto correspondiente al ejercicio 2013, el trabajador/a tendrá derecho a que su salario quede revalorizado si el IPC real a 31 de diciembre supera el 2% y todo ello con retroactividad a partir del día 1 de junio de 2013. Dicho incremento afectará exclusivamente a la partida de Salario Base, al plus nocturnidad y al plus personal

Asimismo, se acuerda la integración de los conceptos Prima DEFONTAINE, Prima Calidad y Prima Profesional en el Salario Base del Trabajador.

–Para el año 2014, los trabajadores/as tendrán derecho a un incremento salarial equivalente al 2% del salario percibido en el 2013, en relación con todos los complementos fijos del salario y con efectos desde el 1 de enero de 2014. Sin embargo, si DEFONTAINE cumple con el presupuesto correspondiente al ejercicio 2014, el trabajador/a tendrá derecho a que su salario quede revalorizado si el IPC real a 31 de diciembre supera el 2%. Dicho incremento afectará exclusivamente a la partida de Salario Base, al plus nocturnidad y al plus personal.

–Para el año 2015, los trabajadores/as tendrán derecho a un incremento salarial equivalente al 2% del salario percibido en el 2014, en relación con todos los complementos fijos del salario y con efectos desde el 1 de enero de 2015. Sin embargo, si DEFONTAINE cumple con el presupuesto correspondiente al ejercicio 2015, el trabajador/a tendrá derecho a que su salario quede revalorizado si el IPC real a 31 de diciembre supera el 2%. No existirá otro tipo de incremento salarial para el año 2016. Dicho incremento afectará exclusivamente a la partida de Salario Base, al plus nocturnidad y al plus personal.

Revisión salarial.

Se acuerda un incremento salarial de 40 euros/mes en la nomina de junio de cada año de la vigencia del convenio. Las personas validadas en diferentes espacios temporales tendrán el salario base que marquen las tablas salariales de su grupo profesional del año en que obtengan la validación durante la vigencia del convenio.

Este incremento se aplicara a los siguientes grupos profesionales:

–Grupo 1:

Los operarios de 1a ya validados (líder de mecanizado) que tienen un complemento personal superior a la prima profesional establecida en este convenio, se les integra la cuantía establecida (120 euros) a su salario base reduciendo el complemento personal en esta cantidad en la nomina de junio de 2013 y el resto quedara como plus personal. Este plus personal tendrá los mismos incrementos que el convenio colectivo.

Los operarios de 1a ya validados (líder de forja) que tienen un complemento personal inferior a la prima profesional establecida en este convenio, se les integrara la cuantía establecida (120euros) a su salario base en la nomina de junio de 2013, desapareciendo de esta forma su plus personal.

–Grupo 2, grupo 3, grupo 4, grupo 5, grupo 6:

Se adjuntan como Anexo al presente Convenio, las tablas salariales ya adaptadas conforme a lo previsto en este Capítulo.

CAPÍTULO VIII

Empleo

Artículo 25. Contrataciones.

En materia de contratación se estará a las modalidades previstas en la legislación laboral general y, en particular, a las especificadas previstas en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Navarra vigente en su momento (actualmente el 2008-2011),.

ETTs, después de 6 meses de contrato por ETT, si hay carga de trabajo, pasar a tener contrato de empresa, si el trabajador ha prestado servicios anteriormente durante tres meses, en los 5 últimos años en Defontaine, el tiempo máximo de contratación a través de le ETT será de tres meses.

CAPÍTULO IX

Permisos, licencias y reducción de jornada

Artículo 26. Permisos retribuidos.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador o inscripción en el Registro de parejas de hecho, siendo excluyente el uno del otro en el caso de tratarse do la misma pareja, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

2. Un día natural por matrimonio de padre/madre, hijo/a o hermano/a

3. 4 días naturales por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o pre adoptivo, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.

4. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

5. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.

6. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad consanguinidad, 2 días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el Trabajador tener derecho a más días laborables de Licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de cónyuge, pareja de hecho, hijos /as y padres, se generara un nuevo permiso de dos días naturales.

7. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

8. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.

9. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos: 2 días naturales.

10. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

11. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

12. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

13. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

14. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.

15. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra vigente en su momento (actualmente el 2008-2011),

16. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

17. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 11, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en los epígrafes 4, 5 y 6 de este artículo se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/ra., con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

En los casos que se relacionan el trabajador percibirá el Salario Base de Convenio.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 12, 13, 14, 15 y 16 serán aumentadas en 1 día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa se estime oportuno, si la situación que origine la licencia se produce en lugares que por, su distancia o dificultades de comunicación, lo justifiquen.

Artículo 28. Licencias sin sueldo.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación escrita, en los casos de hospitalización de familiar en primer grado (padre/madre, cónyuge e hijos/as) o de la pareja de hecho o enfermedad grave, podrían solicitar una única licencia no retribuida de hasta quince días al año.

Los trabajadores/as tendrán derecho a licencias de hasta dos meses sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional.

Se tendrá especial consideración para las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección analizando caso a caso con los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 29. Excedencias.

A.–Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B.–Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

DISPOSICIÓN SUPLETORIAS

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación.

Si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal o provincial de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este Convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

Siempre que por Ley o modificación del Estatuto de los trabajadores/as se mejoren aspectos totales o parciales del presente convenio (licencias retribuidas, jornada, régimen salarial, derechos sindicales, etc) dichas mejoras serán de aplicación a los trabajadores/as afectados por el presente Convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El Convenio sustituye y deroga expresamente cualesquiera pactos y/o acuerdos de efectos colectivos que pudieran haberse firmado y/o acordado con anterioridad a la suscripción del presente Convenio Colectivo.

Y para que así conste, de mutuo acuerdo entre las partes, se extiende el presente Convenio en el lugar y fecha reseñados a continuación.

En Viana, a 11 de julio de 2013.–Defontaine Ibérica, S.A.U.–Delegados de personal.

ANEXO 1

Otros complementos

Plus de nocturnidad.

Las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 serán consideradas como nocturnas.

La cantidad abonada por hora nocturna será de 3,06 euros brutos por hora.

Kilometraje.

Se establece una revisión por kilometraje de 0,08 euros por kilómetro, con un tope de 40 kilómetros (ida y vuelta) de desplazamiento por día trabajado (tomando en consideración desde el ayuntamiento del domicilio hasta el Carrefour las cañas), el abono de este plus se hará efectivo mensualmente desde el 1 de junio de 2013.

Antigüedad.

1. La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo.

2. Con carácter de referencia se establecen para los trienios, para el año 2013, los siguientes valores mínimos:

–1.er trienio: 132,00 euros.

–2.º trienio: 264,01 euros.

–3.º trienio: 461,95 euros.

–4.º trienio: 593,83 euros.

–5.º trienio: 659,62 euros.

–6.º trienio: 858,25 euros.

–7.º trienio: 923,86 euros.

–8.º trienio: 989,85 euros.

Incrementándose en 67,66 euros más los sucesivos trienios.

Durante los años 2014 y 2015, lo percibido por antigüedad en los doce meses anteriores experimentará un incremento salarial, en el día de devengo anual respectivo, igual al previsto en el artículo 25 de este convenio colectivo.

ANEXO 2

Tablas horas extras (a partir del 1 de junio de 2013)

GRUPOS	PUESTOS	SALARIO CONVENIO Mensual	PRECIO HORA EXTRA (+25%)	PRECIO HORA EXTRA (+50%)
1	OPERARIOS	1.570,00	16,21	19,45
	OPERARIOS DE 2.ª	1.710,00	17,65	21,19
	OPERARIOS DE 1.ª	1.750,00	18,07	21,68
2	ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1.750,00	18,07	21,68
	ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1.790,00	18,48	22,18
3	TÉCNICO DE CALIDAD DE 2.ª	1.750,00	18,07	21,68
	TÉCNICO DE CALIDAD DE 1.ª	1.790,00	18,48	22,18
4	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE 2.ª	1.850,00	19,10	22,92
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE 1.ª	1.950,00	20,13	24,16
5	JEFE DE EQUIPO INTERMEDIARIO DE 2.ª	2.044,00	21,10	25,32
	JEFE DE EQUIPO INTERMEDIARIO DE 1.ª	2.138,00	22,07	26,49
6	JEFE DE EQUIPO GLOBAL DE 2.ª	2.255,00	23,28	27,94
	JEFE DE EQUIPO GLOBAL DE 1.ª	2.372,00	24,49	29,39

ANEXO 3

Tablas salariales mensuales (a partir 1 de junio de 2013)

GRUPOS	PUESTOS	SALARIO BASE Mensual
1	OPERARIOS DE 3.ª	1570
	OPERARIOS DE 2.ª	1710
	OPERARIOS DE 1.ª	1750
2	ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1750
	ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1790
3	TÉCNICO DE CALIDAD DE 2.ª	1750
	TÉCNICO DE CALIDAD DE 1.ª	1790
4	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE 2.ª	1850
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE 1.ª	1950
5	JEFE DE EQUIPO INTERMEDIARIO DE 2.ª	2044
	JEFE DE EQUIPO INTERMEDIARIO DE 1.ª	2138
6	JEFE DE EQUIPO GLOBAL DE 2.ª	2255
	JEFE DE EQUIPO GLOBAL DE 1.ª	2372

Gratificaciones extraordinarias

GRUPOS	PUESTOS	PAGAS EXTRAS
		02/07/2013 - 22/12/2013
1	OPERARIOS DE 3.ª	1570
	OPERARIOS DE 2.ª	1710
	OPERARIOS DE 1.ª	1750
2	ADMINISTRATIVO DE 2.ª	1750
	ADMINISTRATIVO DE 1.ª	1790
3	TÉCNICO DE CALIDAD DE 2.ª	1750
	TÉCNICO DE CALIDAD DE 1.ª	1790
4	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE 2.ª	1850
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE 1.ª	1950
5	JEFE DE EQUIPO INTERMEDIARIO DE 2.ª	2044
	JEFE DE EQUIPO INTERMEDIARIO DE 1.ª	2138
6	JEFE DE EQUIPO GLOBAL DE 2.ª	2255
	JEFE DE EQUIPO GLOBAL DE 1.ª	2372

F1312234

1.7. OTROS

Resolución 467/2013, de 13 de septiembre, del Director General de Educación, Formación Profesional y Universidades por la que se aprueba el Plan Estratégico del Servicio de Inspección Educativa para el periodo 2013-2017.

La Ley Foral 21/2005, de 29 de diciembre de evaluación de las políticas públicas y de la calidad de los servicios públicos contempla una serie medidas de evaluación y mejora de la calidad de los servicios públicos.

En este marco de evaluación y mejora, el Servicio de Inspección Educativa del Departamento de Educación, consciente de los desafíos que la sociedad del conocimiento plantea, viene realizando en los últimos años un considerable esfuerzo de implantación de procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos de gestión de la calidad.

Mediante el Decreto Foral 80/2008, de 30 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Inspección Educativa se dispone que el Servicio de Inspección contará con una Plan Estratégico.

El Servicio de Inspección Educativa incorpora la reflexión y planificación estratégica a su sistema de gestión a través de la Resolución 416/2008, de 24 de septiembre, por la que se aprueba el primer Plan Estratégico 2008-2012.

En la actualidad, el sistema educativo se encuentra inmerso en un proceso de debate de una nueva legislación que podría conllevar la revisión de la ordenación del sistema educativo.

Por todo ello, resulta especialmente oportuno para la organización del Servicio de Inspección dotarse de un Plan Estratégico 2013-2017 que, aprovechando la experiencia adquirida en la ejecución del plan anterior, anticipe una visión de futuro que permita trazar las líneas que orienten de manera efectiva su desempeño.

En el presente Plan Estratégico se incorporan las bases y se fijan los objetivos que guiarán la dirección y gestión del Servicio de Inspección Educativa en la Comunidad Foral de Navarra a lo largo de los próximos cuatro años.

Por todo ello, en virtud de las facultades que atribuye el artículo 22.1.d) de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

Primero.–Aprobar el Plan Estratégico del Servicio de Inspección Educativa para el período 2013-2017, de acuerdo a lo estipulado en los anexos I Plan Estratégico, II Matriz de Procesos, III Áreas críticas, metas estratégicas y procesos y proyectos, IV Plan de acción estratégica y V Seguimiento y evaluación.

Segundo.–Contra la presente Resolución y sus bases puede interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Educación en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Tercero.–La presente Resolución y sus bases se trasladarán al Servicio de Inspección Educativa y al Boletín Oficial de Navarra, a los efectos oportunos.

Pamplona, 13 de septiembre de 2013.–El Director General de Educación, Formación Profesional y Universidades, David Herreros Sota.

ANEXO I

Plan estratégico

1. Definición.

En este contexto de transformaciones y cambios que vive el sistema educativo y la sociedad en general, el proceso de planificación estratégica permite hacer frente a los retos y desafíos que se presentan.