

**Artículo 68º) CLAUSULAS DE REVISION.-**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1990 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.989 superior al 6,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 6,5 % y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1.990 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.990.

Dentro de la primera quincena de 1.991 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1.990.

Para los años 1.991 y 1.992 sólo se revisarán las retribuciones conforme a lo pactado en el artículo 67, cuando el I.P.C. real de dicho año supere al previsto, y sólo en el porcentaje de exceso sobre el mismo, con criterio idéntico a la revisión aplicable a 1.990 descrita en los párrafos 1º, 2º y 3º de este artículo.

**Artículo 69º) CLAUSULA FINAL.-**

Con ocasión de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla a que se refiere el párrafo 2º del artículo 2º del presente convenio colectivo, la cantidad de 145.000 pesetas, de las que habrá que deducir las 66.500,00 pesetas abonadas en el mes de enero, conforme a las estipulaciones del Convenio Colectivo entre partes.

En los años 1.991 y 1.992 se abonará, en el mes de enero, la cantidad resultante de la aplicación del artículo 67º.

**Artículo 70º) COMISION PARITARIA.-**

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas, y, en su caso, resueltas, por una Comisión Paritaria.

Con el fin de evitar en lo posible la judicialización de los conflictos, tanto individuales como colectivos, que pudieran derivarse de la discrepancia interpretativa de las normas pactadas en el presente convenio y sin perjuicio de las resoluciones puramente interpretativas, la citada Comisión Paritaria conocerá de los mismos, previa y obligatoriamente, ejerciendo una función de mediación. Las partes contratantes se obligan a cuanto antecede en las respectivas representaciones que ostentan, siendo vinculantes para ambas los acuerdos que válidamente se adopten en el seno de la misma.

A estos efectos, la Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada dos meses, previa convocatoria del Presidente-Moderador, en la que se fijará el Orden del Día con la suficiente claridad y precisión de los temas a tratar.

Aún cuando resulte poco probable que las acciones, derivadas de derechos controvertidos por discrepancias interpretativas, tengan señalado plazo muy perentorio, si así ocurriera, el titular de la acción deberá acudir dentro de plazo a la jurisdicción competente, sin perjuicio de someter también obligatoriamente al conocimiento de la Comisión Paritaria la cuestión litigiosa.

La Comisión Paritaria vigilará que, en la aplicación del presente Convenio, no se produzcan situaciones discriminatorias que, por razones de sexo y estado civil, pudieran surgir y que están expresamente prohibidas en la Constitución Española y otras disposiciones legales.

La citada Comisión, Presidida como Moderador por D. Juan Ramón Echevarría López, estará integrada por las siguientes representaciones:

**Por Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A.:**

D. Domingo Huarte Francés  
D. Fernando Llarena González  
D. José Javier Gironés Ursda  
D. Juan Legarreta-echevarría Díaz de Guereñu  
D. Javier Barrondo Apodaca  
D. Enrique Menéndez Tablado  
D. Juan Cruz Medrano Martínez

**Por la Representación de los Trabajadores:**

D. Jesús Ruiz Mariezcurrera (C.S.I.)  
D. Alfredo Yoldi Segura (C.S.I.)  
D. Tomás Caballero Pastor (C.S.I.)  
D. Jesús Eterra Díez (U.G.T.)  
D. José A. Ereño Elordi (U.G.T.)  
D. Jacinto Chocarro Fernández (ELA-STV)  
D. Francisco J. Navarro Indurain (ELA-STV)

**Artículo 71º) VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.-**

Si la Jurisdicción de Trabajo resolviera no aprobar alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualesquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberadora.

**Artículo 72º) CLAUSULA DEROGATORIA.-**

El presente Convenio sustituye y deroga al II Convenio Colectivo de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas de 30-7-1970 en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

**22134 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Forjas y Aceros de Reinos, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Forjas y Aceros de Reinos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Forjas y Aceros de Reinos, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FORJAS Y ACEROS DE REINOSA, SOCIEDAD ANONIMA**

En Reinos a dieciocho de Junio de mil novecientos noventa.

**REUNIDOS**

En representación de la Empresa: D. Alvaro Villar Lázaro, D. José Luis González Blanco, D. Luis Ramón Ruiz

García-Bárcena, D. Francisco Ares Gómez, D. Emilio Puente Calleja, D. José A. Fernández Prieto, D. José Manuel Barrio González, D. Luis Sáiz Seco, D. Leoncio Alonso Merino, D. Antolín Roldán Calvo, D. Carlos Pindado Escudero, D. Asterio González Fernández, D. Fidel Merino Sáiz.

En representación de los trabajadores: D. Fernando Fuente Fernández, D. Pedro A. Fernández Gutiérrez, D. José A. Fernández Floranes, D. Andrés del Barrio Antolín, D. Juan J. Jiménez Tobes, D. Gregorio Pérez Cuevas, D. José Antonio Fuentevilla Solana, D. Carlos Martínez del Barrio, D. José Andrés Varela Pis, D. Cecilio Gutiérrez García, por el Comité de Empresa y D. Alberto López Allende y D. Elías Humada Argueso en representación de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., respectivamente.

#### MANIFIESTAN

Que durante las negociaciones del convenio se ha modificado alguna de las hipótesis que sirvieron para la elaboración del POA, tal como la jornada laboral (Punto 3), y por otro lado se ha acordado reducir el número de horas extraordinarias (Punto 14), por lo que se hace preciso, para que no se vean alterados los objetivos de producción previstos, mejorar la productividad de las instalaciones y servicios, y

#### ACUERDAN

##### 1º) AMBITO DE APLICACION

El ámbito de aplicación del presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de Forjas y Aceros de Reinos, S.A., cualquiera que sea su localización geográfica, con excepción del personal integrado en el grupo denominado fuera de Convenio y de los trabajadores cuya contratación se realice bajo la modalidad de Contratos para la Formación u otros específicos que en el futuro pudiera establecer la Administración.

##### 2º) AMBITO TEMPORAL

Este convenio tendrá la duración de un año a partir del 1º de Enero de 1990 y se retrotraerán sus efectos a dicha fecha.

Una vez concluida su vigencia (31.12.90) se entenderá por denunciado sin más requisitos legales.

##### 3º) JORNADA LABORAL

Se establece un cómputo anual para 1990 de 1.728 horas, sin merma de retribuciones, que serán distribuidas de acuerdo con los distintos regímenes de trabajo existentes, según detalle de los calendarios que se adjuntan.

La reducción de jornada de 6 h. 50' que resulta de este cómputo anual, se realizará sin que suponga un menor número de días de trabajo de las instalaciones y de acuerdo con los siguientes criterios:

###### a) Personal en régimen de relevos

Al figurar 217 días laborables en los calendarios de los distintos regímenes de trabajo, los trabajadores a relevo, dada la reducción de jornada acordada, disfrutarán de un día de descanso de acuerdo con los jefes de taller correspondientes.

##### b) Personal en régimen de jornada partida

Para el personal en régimen de jornada partida, la reducción acordada se realizará mediante el descanso de las tardes de dos viernes de la jornada de invierno, que se concretarán en cada caso de acuerdo con los jefes respectivos.

Excepcionalmente, si algún trabajador estuviera interesado, se podría cambiar el descanso de las dos tardes de los viernes por el equivalente de horas en otra jornada, siempre que quedarán cubiertas las necesidades del servicio.

##### 4º) INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial para el año 1990 será de un 7,7% aplicado a los diferentes conceptos retributivos base o independientes existentes al 31 de Diciembre de 1989.

Clausula revisión: En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase al 31.12.90 un incremento superior al 6%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra que se abonará con efectos y sobre las bases de 1º de Enero.

##### 5º) PLUS DE NOCTURNIDAD Y TURNICIDAD

Se incrementará el valor del plus de nocturnidad en 3 puntos sobre el incremento salarial acordado. Este plus se aplicará tanto en los casos en que se realice una jornada de noche, como a los trabajadores que tengan el régimen de trabajo de tres y cuatro relevos.

##### 6º) ANTIGUEDAD

Se incrementará el valor de los quinquenios en 3 puntos sobre el incremento salarial acordado, con el fin de regularizar el traspaso del porcentaje pactado de prima a sueldo.

##### 7º) MEJORAS SOCIALES

Se incrementará el fondo actual para las diversas ayudas sociales en un 7,7%.

Las comisiones respectivas se responsabilizarán de la mejor distribución de las ayudas que se soliciten en cada caso.

##### 8º) PRESTACION ECONOMICA EN I.L.I.

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en favor de los trabajadores afectados, hasta alcanzar el 95% de sus retribuciones en activo, calculadas sobre el promedio de los tres meses anteriores a su baja, en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria, cuando el trabajador sea hospitalizado y, en todo caso, si la incapacidad lo ha sido durante un período superior a 21 días.

##### 9º) ASSENTISMO

El 50% del incremento que se aplique a este concepto retributivo se pasará a tablas salariales.

En caso de que un trabajador tuviera que abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de enfermedad, que posteriormente suponga baja por I.L.T., no le será computado el día que tenga que ausentarse a efectos de absentismo.

**10º) SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

Se formalizará una póliza para el personal en activo por un coste de 2 M. de Ptas., para mejorar las coberturas existentes por los riesgos de vida y/o accidentes a partir del 1 de Julio de 1990.

**11º) PERMISOS RETRIBUIDOS**

Manteniendo los actuales días de permisos retribuidos, se estudiarán los casos especiales que al respecto puedan producirse.

**12º) DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS**

Los valores de las dietas y desplazamientos serán los siguientes:

|                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| Dieta Completa .....        | 7.000 Ptas. |
| Comer o cenar .....         | 2.000 "     |
| Comer y cenar .....         | 4.000 "     |
| Cenar y pernoctar .....     | 5.500 "     |
| Viaje en coche propio ..... | 22 Ptas/Km. |

En el caso de que el viaje se produzca conjuntamente con personal Fuera de Convenio, los trabajadores se ajustarán a las condiciones establecidas para aquéllos. Se considerarán como horas de trabajo las invertidas en los desplazamientos, excepto las utilizadas para manutención y alojamiento.

En caso de viajes motivados por acciones de formación se computará la jornada normal de trabajo.

**13º) TRABAJADORES FUERA DE CONVENIO**

Se presentará una propuesta del procedimiento a seguir para los trabajadores Fuera de Convenio, que pudiendo optar a ello deseen incorporarse al convenio, cuando sea realizada la revisión del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, previsto para Octubre.

**14º) HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se habilitarán los medios necesarios tendentes a reducir al mínimo las horas extraordinarias, para lo cual se desarrollará, mediante acuerdo, la norma que se está negociando actualmente.

**15º) PERIODOS DE PRUEBA**

Se mantienen los actuales periodos de prueba, para los cambios de puesto de trabajo y promociones. Durante estos periodos los trabajadores percibirán la retribución correspondiente al puesto que desempeñan.

**16º) FORMACION Y PROMOCION**

La formación de los trabajadores se realizará de forma continuada con el fin de asegurar la permanente asimilación de las nuevas tecnologías, procedimientos y sistemas que demandan los puestos de trabajo.

Se fomentará la participación de los trabajadores en la identificación de las necesidades de formación, y en su asistencia a los cursos internos que consideren necesarios.

Las condiciones de asistencia a los cursos de formación, se realizará de conformidad a la norma elaborada al efecto.

Los representantes sindicales integrados en la Comisión de Formación participarán en la gestión económica y en los planes de formación, así como en el seguimiento de los mismos.

La Empresa seguirá utilizando las diferentes modalidades de formación, FIP, alternancia, acuerdo entre Comunidad y Sindicatos, etc.

Los contratos en formación y prácticas deberán estar vinculados a expectativas reales de empleo en la Empresa.

**17º) CONTROL CONTRATOS**

La Dirección facilitará a los representantes sindicales la documentación que les permita realizar el seguimiento de los contratos de trabajo que se efectúen, de acuerdo con la norma que regule el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y Sindicatos en esta materia.

En el caso de que se produjera algún despido, juzgado con posterioridad improcedente por la Autoridad Laboral competente, la Empresa valorará en cada caso con los Representantes de los trabajadores, las alternativas de la readmisión o de la baja con indemnización antes de tomar la decisión definitiva que le confiere la Ley.

**18º) SANCION PENAL**

En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador por hechos ajenos a la relación laboral, la Empresa valorará en cada caso con los Representantes de los trabajadores, la alternativa de conceder una excedencia voluntaria de forma que no se vea agravada la situación del trabajador.

Este mismo criterio será aplicado en casos no contemplados como enfermedades por la Seguridad Social (no tipificados, sujetos a rehabilitación, toxicomanías).

**19º) SALUD LABORAL**

FOARSA integrará en su política sobre Seguridad y Salud Laboral las Directivas Comunitarias que se vayan legislando en este ámbito.

**20º) REGULARIZACION TRASPASO PRIMA A SUELDO**

Durante el presente convenio se regularizará el traspaso del complemento de incentivo fijo a sueldo, según se acordó en la revisión del sistema de incentivos a la producción. Para ello se fijarán unos nuevos valores de las "IES" que permitan la utilización de una sola tabla para el cálculo de la prima y sueldo de calificación.

**21º) PLUS 4º RELEVO**

Se realizará un análisis del concepto retributivo correspondiente al plus de 4º relevo, con el fin de proceder a su clarificación.

El plus de producción festivo del cuarto relevo será aplicado a todos los trabajadores sujetos a este régimen de trabajo

**22º) FONDO DE PENSIONES**

Ambas partes se comprometen a realizar los estudios tanto jurídicos, como económicos y de procedimiento, que permitan analizar la conveniencia de poner en marcha un fondo de pensiones.

Y para que así conste firman el presente Acuerdo en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.