

**PACTO
CONDICIONES
LABORABLES DE
M. TORRES DISEÑOS
INDUSTRIALES
S. A. U.**

CENTRO TORRES DE ELORZ

VIGENCIA AÑO 2015

TABLA DE CONTENIDO

<u>CAPITULO I</u>	5
ARTICULO 1.- VIGENCIA.....	5
ARTICULO 2.-ÁMBITO PERSONAL.....	5
<u>CAPÍTULO II SALARIOS Y SUELDOS</u>	6
ARTÍCULO 3.-UNIFICACIÓN CONCEPTOS EN NÓMINA.....	6
ARTÍCULO 5.-SALARIOS MÍNIMO.	7
ARTÍCULO 6.-HORAS EXTRAORDINARIAS.	8
ARTICULO 7.- INCENTIVO VARIABLE	9
ARTÍCULO 8.-ENFERMEDAD.	10
ARTÍCULO 9.-ANTIGÜEDAD.	10
ARTÍCULO 10.-REGULACIÓN DE LAS DIETAS POR SERVICIO EN EL EXTERIOR.....	11
ARTÍCULO 11.-AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.	13
ARTÍCULO 12.-AYUDA POR HIJOS EN EDAD ESCOLAR.....	14
ARTÍCULO 13.-COMEDOR.	14
ARTÍCULO 14.-PAGAS DE 10 Y 20 AÑOS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.	14
ARTÍCULO 15.-PREMIO DE VINCULACIÓN A LOS 15, 25 Y 30 AÑOS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.	15
<u>CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO</u>	16
ARTÍCULO 16.- CALENDARIO LABORAL 2015.....	16
ARTÍCULO 17.-JORNADA LABORAL.	16
ARTÍCULO 18.- DÍAS OPCIONALES.	17
ARTÍCULO 19.-FLEXIBILIDAD HORARIA.	17
ARTICULO 20.- BOLSA DE HORAS (NEGATIVA).....	18
ARTÍCULO 21.- SERVICIO EXTERIOR.	20
ARTÍCULO 23.-HORAS COMPENSADAS POR TRABAJO A TURNOS.	22
ARTÍCULO 24.-LICENCIA RETRIBUIDA POR ACOMPAÑAMIENTO DE UN FAMILIAR.	23
ARTÍCULO 25.-LICENCIA RETRIBUIDA POR LACTANCIA.	23
ARTÍCULO 26.-LICENCIA RETRIBUIDA POR MATRIMONIO.	23
ARTICULO 27.- LICENCIA RETRIBUIDA PARA DONAR SANGRE O PLASMA.....	24
<u>CAPITULO IV EXCEDENCIAS</u>	24

ARTÍCULO 28.-EXCEDENCIAS	24
<u>CAPITULO V CONTRATACIONES ETTS</u>	25
ARTÍCULO 29.-CONTRATACIONES ETTS.....	25
<u>CAPÍTULO VI FORMACIÓN</u>	26
ARTÍCULO 30.-FORMACIÓN	26
<u>CAPÍTULO VII CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCIONES.</u>	27
ARTÍCULO 31.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIONES.....	27
<u>CAPÍTULO VIII JUBILACIONES.....</u>	29
ARTÍCULO 32.-JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	29
ARTÍCULO 33.-PREJUBILACIONES.....	30
<u>CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD</u>	31
ARTÍCULO 34.-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	31
<u>CAPITULO X MONTAJE EXTERIOR</u>	32
ARTÍCULO 35.- MONTAJE EXTERIOR.....	32
ARTÍCULO 36.-SEGUROS DE EMPRESA	33
ARTÍCULO 37.-SEGURO COLECTIVO E INDIVIDUAL DE ACCIDENTES	34
<u>CAPÍTULO XII TRANSPORTE.....</u>	35
ARTÍCULO 38.-TRANSPORTE	35
<u>CAPITULO XIII MOVILIDAD GEOGRÁFICA</u>	36
ARTÍCULO 39.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA (TRASLADOS)	36
<u>CAPITULO XIV CLAUSULA FINAL.....</u>	37
ARTÍCULO 40.-CLÁUSULA FINAL.....	37
<u>ANEXOS</u>	38

ANEXO 1º TABLAS DE NIVELES SALARIALES Y HORAS EXTRAS	38
ANEXO Nº 2 TABLA ANTIGÜEDADES 2011	39
ANEXO Nº 3 TABLAS POR SERVICIO EN EL EXTERIOR.....	39
ANEXO Nº 5 LICENCIAS RETRIBUIDAS	41
ANEXO Nº6 : DOCUMENTO CONJUNTO DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA SOBRE CONDICIONES DE MONTAJE EN EL EXTERIOR	45
ANEXO Nº7 : CUADRO PARENTESCO.....	47
CUADRO LICENCIAS RETRIBUIDAS:.....	48

CAPITULO I

Artículo 1.- Vigencia

El presente pacto tendrá una vigencia de un año, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015.

Quedará automáticamente denunciado el 1 de enero de 2016.

No obstante, los acuerdos recogidos en este pacto y los acuerdos anteriores no modificados por el mismo, conservaran su eficacia hasta la firma de un nuevo pacto que los sustituya o modifique.

Artículo 2.-Ámbito personal.

Regula las condiciones sociolaborales del personal de taller, personal técnico, administrativo y servicio técnico de M. Torres Diseños Industriales S. A. U. (en adelante MTDI) Centro Torres de Elorz, es decir aquellas personas que no estén fuera de convenio por acuerdo individual.

CAPÍTULO II SALARIOS Y SUELDOS.

Artículo 3.-Unificación conceptos en nómina.

Conceptos fijos:

- Salario base.
- Salario en especie.

Conceptos fijos según categoría:

- Complemento salarial 1er año.
- Complemento salarial.
- Pacto de no competencia.
- Complemento plena dedicación.
- Complemento montaje laborable España.
- Complemento montaje festivo España.
- Complemento montaje eólica.
- Complemento montaje laborable extranjero.
- Complemento montaje festivo extranjero.
- Dietas España laborable.
- Dietas España festivo.
- Dietas extranjero laborables.
- Dietas extranjero festivo.

Complementos variables:

- Ayuda hijos.
- Ayuda hijos edad escolar.
- Horas extras 1-normales.
- Horas extras 2-festivas.
- Horas extras 3-nocturnas.
- Comedor.
- Antigüedad.

Artículo 4.-Salarios .

La subidas salariales para este año sera:

- Año 2015: 1%

En caso de que el la revisión fijada en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra de 2015 sea superior, se aplicará la diferencia existente.

Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos salariales.

Artículo 5.-Salarios mínimo.

Se establece un salario mínimo de ingreso para el 2015 de 22027 euros brutos anuales en contratos a tiempo completo. Se establece un salario mínimo de ingreso para los ingenieros técnicos en el 2015 de 23230 euros brutos anuales en contratos a tiempo completo. Estas cantidades se actualizarán anualmente con la subida prevista en el Art. 4 de este pacto para los salarios.

Artículo 6.-Horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias todas aquellas que se realicen a partir del final de la jornada laboral.

Su uso se limitará en cualquiera de los departamentos de la empresa a circunstancias puntuales de carga de trabajo.

Las horas se retribuirán de la forma siguiente, en tiempo (horas tipo A al 1,5; horas tipo B al 1,75) o en dinero (según se recoge en tablas-anexo), a elección del trabajador.

De lunes a viernes (horas extras tipo A)

Fines de semana y festivos (horas de tipo B)

Ver tablas adjuntas en anexo 1º.

El comité de empresa será informado mensualmente de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 7.- Incentivo variable

Para el año 2015 se aplicará un incentivo anual no consolidable, calculado en función de % de BAI ajustado sobre Ventas del año anterior (esto es, sin incluir resultados atípicos o extraordinarios) de acuerdo a la siguiente tabla (valor mínimo para activar pago 8%; para valores de BAI intermedios se aplica un redondeo hacia el punto superior para valores iguales o superiores a 0,5 y hacia el punto inferior para valores inferiores a 0,5).

%BAI sobre ventas	Incentivo
<8%	0€
8.00%	465€
8.50%	500€
9.00%	535€
9.50%	570€
10.00%	605€
10.50%	640€
11.00%	675€
11.50%	710€
12.00%	745€
12.50%	780€
13.00%	815€
13.50%	850€
>14%	885€

Artículo 8.-Enfermedad.

Las bajas por enfermedad serán retribuidas al 100% del importe del salario-día para todo el personal de la empresa.

Artículo 9.-Antigüedad.

Ver tabla en anexo N° 2.

Se acuerda que a partir del décimo trienio, los trienios sucesivos se compensarán en la misma cuantía que el décimo trienio.

Artículo 10.-Regulación de las dietas por servicio en el exterior.

-Sistema:

El sistema acordado pretende integrar la realidad de MTOI con el marco legal vigente en materia de exención por dietas dentro de la regulación del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

-Principios:

Separación de los gastos de alojamiento y viaje por un lado, respecto de los de manutención, a través de la regulación de un sistema mixto (pago de gastos de viaje y alojamiento + dietas por manutención).

Distinción entre prestación del servicio en España y prestación del servicio en el Extranjero.

Mantenimiento de una escala en función del nivel de experiencia aportado.

-Concreción:

Este sistema es aplicable a todos aquellos que realicen labores de **INSTALACIÓN O SERVICIO TECNICO**, fuera de las instalaciones de la empresa.

A./ Gastos de Viaje y alojamiento: compensación directa por MTOI de los gastos originados.

B./ Dietas: asignación de **DIETAS** por día de estancia en el exterior. Las dietas serían diferentes si se devenga en España o en el extranjero, pero los complementos igualarían el importe.

C./ Complementos de montaje: compensación salarial con una retribución no exenta en función de la actividad divisional realizada.

D./ Funcionamiento administrativo del sistema:

Las dietas y complementos se pagarían en nómina cada mes como cualquier otro concepto variable computando periodos del 21 de un mes al 20 del siguiente, sin esperar a la liquidación de gastos.

Para evitar que el Montador deba adelantar dinero, se establecen los siguientes principios:

Se establece el principio de Paridad Euro-dólar ($1\text{€} = 1\ \$$)

Se anticiparán las cantidades pertinentes a razón de 40 € /día necesarias hasta el día de la primera liquidación en nómina.

Zona NO-EURO: Se concederán anticipos de Caja mediante Travellers-check ó divisa extranjera (contra valorada a €). Al regreso del viaje el Montador repondrá lo dispuesto a Caja a razón de $1\ \$ = 1\text{€}$.

Criterios de asignación de niveles del complemento de montaje:

- *Tipo A: se suele aplicar a personas durante su primer año, en el cual se considera que está en período de formación.*
- *Tipo B: Se aplica a partir del segundo año, periodo en el cual se considera que la persona tiene cierta autonomía en la realización de sus tareas, pero sigue requiriendo en gran medida de las instrucciones de un responsable o persona de mayor cualificación técnica.*

- *Tipo C: este nivel se aplica cuando la persona es capaz de trabajar con autonomía y responsabilidad en el desempeño de su tarea y por tanto no es necesario que reciba instrucciones o directrices continuas por parte de su responsable.*
- *Tipo D: se aplica a aquellas personas con un gran conocimiento técnico y su capacidad de ponerlo en valor, que le permite no solo trabajar con plena autonomía, sino que es capaz de transmitir conocimientos , coordinar distintos trabajos, etc..*

(Acta del 22 de junio del 2010)

Ver tablas adjuntas en anexo 3º.

Artículo 11.-Ayuda por hijos discapacitados.

Para 2015 se concede mensualmente una ayuda al trabajador por cada hijo discapacitado físico o psíquico de 210 euros al mes. (2520 € al año)

Artículo 12.-Ayuda por hijos en edad escolar.

Se establece una ayuda anual para el año 2015 de 200 euros por hijo en edades entre los 0 y los 16 años (cumplidos en el año natural), que se abonará en el mes de agosto. Dicha cantidad se actualizará anualmente con el IPC.

Artículo 13.-Comedor.

Los gastos de comedor se sufragarán de la siguiente forma:

- 60% a cargo de la empresa.
- 40% a cargo del trabajador.

Artículo 14.-Pagas de 10 y 20 años de permanencia en la empresa.

La empresa concederá una gratificación a todos aquellos que cumplan 10 años de permanencia en la misma, correspondiente al valor de una paga extraordinaria, y otra al cumplir los 20 años.

Dicha gratificación se hará efectiva junto con la nómina correspondiente al mes en el que se cumpla los 10 y los 20 años.

Artículo 15.-Premio de vinculación a los 15, 25 y 30 años de permanencia en la empresa.

Se concederá un premio de vinculación el ejercicio en el que el trabajador cumpla 15 años de antigüedad en la empresa en forma de permiso retribuido de 16 horas, a disfrutar el mes en el que se cumplan los 15 años de permanencia.

Igualmente se concederá un premio de vinculación el ejercicio en el que el trabajador cumpla 25 años de antigüedad en la empresa en forma de permiso retribuido de 24 horas, a disfrutar el mes en el que se cumpla los 25 años de permanencia y media paga.

Mediante acuerdo entre empresa - trabajador podrá acordarse otras fechas de disfrute o su compensación económica.

Se concederá un premio al trabajador que cumpla 30 años de antigüedad en la empresa en forma de permiso retribuido de 32 horas, a disfrutar en el mes que se cumplan los 30 años de permanencia.

CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 16.- Calendario laboral 2015

El número de horas efectivas de trabajo para este año queda en lo acordado en el convenio provincial del metal en Navarra:

- 2015.....1695 h.

Para el año 2015 se establece una ampliación de 40 horas de la jornada anual, en base al artículo 29.2 del Convenio 2012-2014, que conlleva el abono de un 3% del salario fijo bruto individual (salario base, plus de convenio y complementos de plena dedicación, no competencia y salarial). El pago se realizará en el mes siguiente a la firma de renovación del Convenio Colectivo de la industria Siderometalúrgica de Navarra.

De no continuar el artículo 29.2 en el resultado de las negociaciones que se producirán para la renovación del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra en el año 2015, esta ampliación de jornada y su abono, no serán de aplicación.

Artículo 17.-Jornada laboral.

La semana laboral es de lunes a viernes, teniendo carácter extraordinario las horas que se trabajen fuera del calendario laboral establecido para este año.

Artículo 18.- Días opcionales.

El disfrute de cuatro días opcionales incluidos en el calendario será de carácter particular para cada trabajador y deberá ser solicitado a su responsable, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación.

Los días opcionales no disfrutados durante el año prescribirán al final del mismo.

No coincidirán en su disfrute más del 15 % del personal de cada área (excepto acuerdo con su superior jerárquico). En caso de que para un mismo día las peticiones superen este porcentaje, estas se concederán por riguroso orden de petición hasta dicho límite.

No se disfrutarán más de tres días opcionales en un mismo semestre del año.

Artículo 19.-Flexibilidad horaria.

Por motivos familiares o de cualquier otra índole debidamente argumentados, posibilidad de flexibilizar el comienzo y la finalización de la jornada laboral en el margen máximo de una hora y media, previa solicitud por escrito del interesado. Lo podrá otorgar la dirección en atención a las circunstancias concurrentes y en función de las necesidades y circunstancias de la producción.

Artículo 20.- Bolsa de horas (negativa).

Esta medida sólo se utilizará por razones técnicas, organizativas o de producción, que se explicará con al menos diez días de antelación al comité de empresa.

Se entiende en este punto como "Bolsa" el mecanismo o cuenta que regula y refleja las horas trabajadas en menos (debe en la cuenta del trabajador) sobre la base de jornada individual existente en el Convenio.

Bolsa a la baja: En el caso de no necesitar trabajar podrá utilizarse una bolsa de 24 horas anuales (en días completos) de la forma más adecuada.

La recuperación de estas horas podrá realizarse, bien en días laborables completos, en horas o incluso en sábados (las horas que se trabajen en sábado -las cuales tendrán carácter voluntario-, por virtud de recuperación de esta bolsa negativa se computarán como una hora y media recuperada por cada hora trabajada). La dirección de la empresa comunicará con al menos una semana de antelación la posibilidad de realizar modificaciones en la jornada de los trabajadores afectados. La recuperación de horas se deberá acordar entre el trabajador y su mando directo. Para el caso de que surjan discrepancias, resolverá el departamento de RR HH., el cual explicará los motivos de su decisión dando audiencia al Comité de empresa.

La empresa garantizará el transporte de los trabajadores.

Se establecerá como límite para la devolución de las horas a la empresa los doce meses posteriores a la aplicación.

Los saldos negativos de la bolsa de horas podrán trasladarse al año siguiente, no superando en ningún caso la cifra de 24 horas (siempre con la limitación para su devolución de los doce meses posteriores a su aplicación).

Se fija como límite para la utilización de la bolsa, que el saldo negativo que un trabajador puede tener acumulado, no podrá exceder en ningún momento de 24 horas.

Dada la novedad que supone dentro de nuestra organización, la inclusión de una bolsa de horas negativa, cualquier circunstancia o situación no reflejada en la presente regulación, deberá ser analizada y consensuada entre empresa y comité.

Artículo 21.- Servicio exterior.

La empresa viene implementando un sistema de organización del servicio exterior con el objetivo de que ningún trabajador pase de viaje más del 66% del tiempo del calendario laboral, siendo su compromiso la culminación del mismo antes de la finalización del ejercicio 2.008.

Se acuerda un máximo de estancia fuera de fábrica de 28 días, con mínimo de 3 ó 4 días de estancia en fábrica entre viaje y viaje.

La empresa tiene el compromiso de elaborar un planning de turnos de vacaciones para estos trabajadores, contando con su disponibilidad, para evitar que el servicio quede desatendido. La empresa tiene el compromiso de respetar dicho planning en la medida de lo posible, que deberá quedar terminado y siempre en la medida de lo posible, con una antelación mínima de un mes al comienzo de las vacaciones.

Dadas las especiales circunstancias de los trabajadores afectados por el servicio exterior, estos podrán flexibilizar y adaptar su trabajo en los márgenes expuestos en el convenio del metal en Navarra, teniendo en cuenta que:

- Su jornada anual será:
- 2015.....1695 h.
- Deberá existir un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido acumulable hasta periodos de 14 días

- Podrán acordarse entre empresa y trabajador que permitan distribuir los descansos acumulándose a vacaciones. Estos descansos no pueden sustituirse por compensación económica.

Estas condiciones se sumarán a las existentes en pactos anteriores sobre esta materia.

Artículo 22.-Generación de tiempo de descanso por montaje en el exterior.

Los trabajadores del Dpto. de servicio técnico tendrán derecho al disfrute de dos días laborales como festivos, cuando la estancia fuera de fabrica en trabajos de montaje o asistencia estén comprendidos entre 50 y 59 días por cuatrimestre y de 5 días laborales cuando este periodo sea superior o igual a 60 días por cuatrimestre.

Estos días serán de libre elección por parte del trabajador y deberán ser disfrutados en el mismo año.

Existirá un descanso mínimo obligatorio de 12 horas entre:

1. La llegada al domicilio y la entrada en planta.
2. La salida de la planta y la salida del viaje (siempre que entre ambas medie una noche)

Artículo 23.-Horas compensadas por trabajo a turnos.

Los trabajadores afectados por los turnos de trabajo de mañana y tarde, tendrán una jornada laboral de ocho horas, entendiéndose la media hora restante como compensada.

Artículo 24.-Licencia retribuida por acompañamiento de un familiar.

Permiso retribuido de un máximo de 8 horas al año para acompañamiento de un familiar a consulta de medicina general o de especialistas de la seguridad social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Este permiso se dará en casos de necesidad o por condicionamientos familiares, y hasta 1º grado de afinidad o consanguinidad. En el caso de mayor necesidad, se podrá disponer del tiempo necesario siempre y cuando se recupere posteriormente el tiempo empleado a criterio o indicación de la dirección.

Artículo 25.-Licencia retribuida por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo a elección del propio trabajador.

Artículo 26.-Licencia retribuida por matrimonio.

Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, comenzando el cómputo el primer lunes, si el matrimonio se celebra durante el fin de semana.

Artículo 27.- Licencia retribuida para donar sangre o plasma.

Permiso retribuido de un máximo de tres horas al año para donar sangre o plasma (en este tiempo se contemplaría el tiempo destinado a donar sangre en las propias instalaciones de la empresa en los casos en que fuese el banco de sangre el que se desplazara).

CAPITULO IV EXCEDENCIAS

Artículo 28.-Excedencias

Los trabajadores de MTDI podrán solicitar una única excedencia por motivos justificados de hasta 12 meses, con reserva del puesto del trabajo. Deberá solicitarse con un mínimo de 30 días naturales de antelación y por motivos justificados (Formación, problemas familiares, etc.) evaluados por la dirección. En el caso de denegación se explicará los motivos dando audiencia al Comité de empresa.

CAPITULO V CONTRATACIONES ETTS

Artículo 29.-Contrataciones ETTS.

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal que lleven prestando sus servicios en MTDI mediante contrato de puesta a disposición durante un período 60 días consecutivos, y sigan prestando sus servicios en MTDI con posterioridad, lo harán mediante contrato directo con la empresa, siempre que sea un puesto de proyección estructural o que no implique riesgo para el resto de los trabajadores de la plantilla.

CAPÍTULO VI FORMACIÓN

Artículo 30.-Formación

Al margen de la Comisión para Formación, la formación en la empresa se puede realizar por cualquiera de estos dos caminos:

a) Cursillos por parte de la empresa

Esta formación se realizará a través de cursillos básicos y específicos para todos los trabajadores. Dichos cursillos se impartirán preferentemente dentro de la jornada laboral, corriendo la empresa con los gastos que de ellos se deriven.

b) Cursillos por cuenta del trabajador

El trabajador que realice voluntariamente algún curso que la empresa considere que repercute favorablemente en su formación profesional, tendrá derecho a que la empresa le financie el 75% del valor de dicho curso, previa justificación documental del mismo.

Se garantizará para todos trabajadores un mínimo de 10 horas de formación específica para su puesto de trabajo.

El seguimiento del plan de formación se realizará en el seno de la comisión de formación, la cual se reunirá como mínimo con carácter cuatrimestral.

CAPÍTULO VII CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCIONES.

Artículo 31.-Clasificación profesional y promociones

La tabla que se incluye en este capítulo más abajo recoge los niveles de ingreso (N1), así como la secuencia y mecanismos de progresión aplicables, para los diferentes puestos integrados en las áreas de actividad indicadas.

Este esquema tendrá efecto a partir del mes de firma del presente acuerdo. (21/05/2014)

En la adaptación a este nuevo esquema, la diferencia entre el salario percibido por un trabajador y el del nivel en que resulte encuadrado el trabajador se abonará como un complemento personal (ni absorbible, ni compensable) que tendrá consideración de salario. Dentro de esta adaptación inicial se asignará por defecto para el personal ya existente en plantilla el nivel igualo inmediatamente inferior más cercano al salario real en el momento de la adaptación de tal forma que se minimice el complemento personal aplicable.

Cada epígrafe recoge los puestos incluidos en el área designada (ej: técnico de calidad en Calidad). Los puestos cuyo contenido se centra en actividades de gestión o administración, aunque se ubiquen en otras áreas o en áreas no indicadas (ej: secretaria, técnico recambios, técnico comercial, técnico planificación, técnico sistemas, etc.) se integran bajo el capítulo de administración/gestión. El departamento de RRHH determinará la ubicación de cada puesto de acuerdo al área o departamento al que se asigna y, en su caso, al tipo de actividad.

Los niveles de ingreso (N1) son los niveles salariales mínimos aplicables en cada caso exceptuando los contratos

de prácticas y las becas o prácticas no laborales que se registrarán por los acuerdos con las instituciones que las promuevan así como por la normativa aplicable.

(Ver ANEXO 1º TABLAS DE NIVELES SALARIALES)

- Progresión por experiencia (N1 a N4): La tabla establece los niveles mínimos de progresión de acuerdo a los años acumulados de experiencia en el puesto (años que se indican en la tabla: 2a = 2 años, 4a = 4 años, etc ...).
- Progresión por criterio o valoración de la Empresa (N5 a N8): Los últimos cuatro niveles en cada epígrafe se asignarán por criterio o valoración de la empresa de acuerdo a las funciones y responsabilidades efectivamente asignadas, las capacidades técnicas y de gestión efectivamente demostradas, así como los niveles de iniciativa y autonomía en el desempeño de las funciones. La Empresa definirá y publicará las funciones y responsabilidades e informará sobre los criterios aplicables para la asignación de niveles no más tarde del mes de septiembre del presente año (2014).

En el caso de que la Empresa rechace la petición de un trabajador a la revisión de su encuadramiento, la decisión deberá comunicarse por escrito y deberá incluir los criterios de la misma. El trabajador podrá solicitar la mediación del Comité de Empresa para la aclaración de cualquiera de las cuestiones relativas al encuadramiento.

Independientemente de la vigencia del pacto de empresa este artículo tendrá una vigencia de un año, hasta 30 de junio de 2015. Se comprometen las partes firmantes a reunirse en esa fecha a los efectos de vincular o no su duración a la del resto del pacto, incluida su ultraactividad.

CAPÍTULO VIII JUBILACIONES.

Artículo 32.-Jubilación parcial y jubilación anticipada

Se acuerda establecer un sistema de jubilación parcial anticipada y contrato de relevo para aquellos trabajadores que, reuniendo las condiciones de la ley 40/2007, del 4 de diciembre, la soliciten, con arreglo a las siguientes condiciones:

- La empresa facilitará la aplicación de este sistema a todos los trabajadores que soliciten la jubilación parcial al 85 % de su jornada y reúnan los requisitos legales establecidos en el artículo 12-6 del estatuto de los trabajadores.
- La determinación de la jornada de trabajo se realizará mediante acuerdo empresa-trabajador, prevaleciendo en caso de discordancia la agrupación de períodos a tiempo completo en los casos de mayor necesidad de mano de obra.

- El contrato de relevo se realizará a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- El salario del relevista podrá ser determinado desde el correspondiente a la misma categoría que tenía el relevado hasta la categoría inmediata inferior o tres niveles en la escala de letras y en función del nivel de experiencia para las mismas funciones o grupos profesionales.

Artículo 33.-Prejubilaciones

La empresa estudiará la posibilidad de prejubilación a partir de los 58 años de los trabajadores que lo soliciten, buscando formulas acordes a las características de cada trabajador.

CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 34.-Seguridad y Salud en el trabajo

Se realizarán anualmente revisiones médicas para los trabajadores de la Empresa. Estas revisiones se realizarán conforme a los protocolos definidos por el servicio médico para los distintos colectivos de la empresa (con una periodicidad máxima bianual).

Así mismo se constituye una partida de 3.000 € anuales para la dotación del servicio médico (compra de medicamentos, botiquines, material sanitario, vacunas...) Esta cantidad se revisará anualmente en el mismo porcentaje en que se haya incrementado el IPC nacional el año anterior.

Existirá una comisión de seguimiento y vigilancia de riesgos psicosociales.

Las decisiones del comité de seguridad y salud tendrán carácter vinculante para ambas partes.

CAPITULO X MONTAJE EXTERIOR

Artículo 35.- Montaje exterior

Se adquiere el compromiso de elaborar un comunicado conjunto entre empresa y comité para informar de las condiciones recogidas en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo del metal de Navarra y el pacto de empresa a los responsables de las distintas áreas y divisiones, así como a todos los trabajadores. Dicho documento quedará elaborado para la firma de este pacto.

CAPÍTULO XI SEGUROS

Artículo 36.-Seguros de empresa

Se establece el siguiente esquema (que integra cualquier seguro establecido o que pudiese establecer el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Navarra).

- Seguro de vida e invalidez absoluta: Capital de 2 anualidades de salario fijo (salario base, plus de convenio y complementos de plena dedicación, no competencia y salarial)
- Seguro de vida e invalidez absoluta por accidente: Capital de 2 anualidades de salario fijo (salario base, plus de convenio y complementos de plena dedicación, no competencia y salarial)
- Seguro de orfandad: Capital de 2750€ anuales por beneficiario. Aplicable al personal con hijos hasta los 21 años de los beneficiarios y los 70 años del trabajador asegurado en activo.
- Seguro de asistencia en viaje de trabajo.

Ver tablas adjuntas en anexo número 4.

Artículo 37.-Seguro colectivo e individual de accidentes

Se elimina este artículo al quedar integrado en el artículo 36.

CAPÍTULO XII TRANSPORTE

Artículo 38.-Transporte

La empresa ofrece tres líneas de autobús para el servicio de transporte (ida y vuelta a Pamplona y comarca) según los itinerarios acordados.

CAPITULO XIII MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 39.- Movilidad geográfica (Traslados)

La movilidad geográfica que implique cambio indefinido de residencia (Art. 40.1 del estatuto de los trabajadores) de los trabajadores de MTDI pertenecientes al centro de trabajo de Torres de Elorz a otro centro de trabajo de la misma empresa en tendrá carácter voluntario (quedando sometido a voluntad del trabajador).

"Se mantiene el carácter voluntario de la movilidad geográfica para cualquier trabajador de M. Torres Diseños Industriales S.A.U.. perteneciente a centro de trabajo de Torres de Elorz a cualquier centro de trabajo de la misma empresa.

Respecto al apartado que recoge la aplicación de las condiciones económicas que rigen según pacto para el servicio exterior la empresa manifiesta que no es necesario incluir dicho reconocimiento de las condiciones, puesto que son de todos conocidas y se vienen aplicando con absoluta normalidad, no habiendo planteado la empresa en ningún momento su modificación". (Acta del 29 de mayo del 2007, párrafo sexto).

CAPITULO XIV CLAUSULA FINAL

Artículo 40.-Cláusula final

En lo no previsto en este Pacto y en Pactos de Condiciones anteriores, se aplicará lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal para Navarra.

ANEXOS

ANEXO 1º TABLAS DE NIVELES SALARIALES Y HORAS EXTRAS

Cuadro de Niveles €/ año bruto	PROGRESIÓN POR AÑOS EXPERIENCIA				PROGRESIÓN POR FUNCION/RESPONSABILIDAD			
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
	INGRESO	2 años en el puesto	4 años en el puesto	6 años en el puesto				
MONTAJE/MANTENIMIENTO	22.027	24.125	26.224	28.321	30.419	32.517	34.616	36.714
ALMACEN	22.027	23.296	24.564	25.833	27.100	28.369	29.637	30.906
ADMINISTRACIÓN/GESTION/CALIDAD	22.027	23.572	25.118	26.663	28.209	29.755	31.300	32.845
COMEDOR	22.027							
	INGRESO	1 años en el puesto	3 años en el puesto	4 años en el puesto				
TECNICOS INGENIERIA	23.230	25.365	27.501	29.636	31.772	33.907	36.043	38.178

	N1		N2		N3		N4		N5		N6		N7		N8	
	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)	Hora extra Tipo A (1.5)	Hora extra Tipo B (1.75)
	MONTAJE/MANTENIMIENTO	19,49	23	21,35	24,91	23,21	27	25,06	29	26,92	31	28,78	34	30,63	36	32,49
ALMACEN	19,49	23	20,62	24,05	21,74	25	22,86	27	23,98	28	25,11	29	26,23	31	27,35	32
ADMINISTRACIÓN/GESTION/CALIDAD	19,49	23	20,86	24,34	22,23	26	23,60	28	24,96	29	26,33	31	27,70	32	29,07	34
COMEDOR	19,49	23														
TECNICOS INGENIERIA	20,56	24	22,45	26	24,34	28	26,23	31	28,12	33	30,01	35	31,90	37	33,79	39

ANEXO Nº 2 TABLA ANTIGÜEDADES 2011

TRIENIO	AÑO	IMP. MENS.	IMP. ANUAL
1º	3 A 5	17,94 €	215,31 €
2º	6 A 8	35,92 €	431,04 €
3º	9 A 11	62,82 €	753,81 €
4º	12 A 14	80,76 €	969,13 €
5º	15 A 17	89,73 €	1.076,71 €
6º	18 A 20	112,74 €	1.352,93 €
7º	21 A 23	125,89 €	1.510,63 €
8º	24 A 26	142,83 €	1.713,93 €
9º	27 A 29	152,73 €	1.832,71 €
10º	30 A 32	158,67 €	1.903,98 €

ANEXO Nº 3 TABLAS POR SERVICIO EN EL EXTERIOR

LABORABLE EN ESPAÑA			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	53,340 €	51,317 €	104,657 €
B	53,340 €	64,399 €	117,739 €
C	53,340 €	95,795 €	149,135 €
D	53,340 €	107,569 €	160,909 €

FESTIVO EN ESPAÑA			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	53,340 €	98,412 €	151,752 €
B	53,340 €	129,808 €	183,148 €
C	53,340 €	210,916 €	264,256 €
D	53,340 €	233,156 €	286,496 €

LABORABLE EN EXTRANJERO			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	91,350 €	13,307 €	104,657 €
B	91,350 €	26,389 €	117,739 €
C	91,350 €	57,785 €	149,135 €
D	91,350 €	69,559 €	160,909 €

FESTIVO EN EXTRANJERO			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	91,350 €	60,402 €	151,752 €
B	91,350 €	91,798 €	183,148 €
C	91,350 €	172,906 €	264,256 €
D	91,350 €	195,146 €	286,496 €

ANEXO Nº 5 LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales (que comienzan a partir del lunes si el matrimonio se celebra en fin de semana) pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.
2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y otro dos a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.
3. Por defunción del cónyuge, 7 días naturales.
4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.
5. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada (inclusive parto) de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales. En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo 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.
6. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
7. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, tres días naturales.

8. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos, dos días naturales.
9. Por matrimonio de hermanos, padres hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.
10. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
11. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
12. 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 del 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 límite de 16 horas al año.
13. Por el tiempo indispensable para asistir a juicio como Testigo, siempre que sea citado por el juez de oficio o a instancia de parte.

14. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
15. Para donar sangre o plasma, permiso retribuido de un máximo de tres horas al año (en este tiempo se contemplaría el tiempo destinado a donar sangre en las propias instalaciones de la empresa en los casos en que fuese el banco de sangre el que se desplazará)
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.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 10, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

La referencia que en los epígrafes 3,4 y 5 de este artículo se realiza respecto al cónyuge, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, 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 relacionen, el trabajador percibirá el Salario Base del convenio y el plus convenio.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 10, 11 y 12, serán aumentadas en un 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.

El punto nº 5 de licencias retribuidas hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, y están incluidos los siguientes parentescos: Padres – Padres políticos – Hijos – Hijos políticos – Hermanos – Hermanos políticos – Abuelos – Abuelos políticos – Nietos.

ANEXO N°6 : DOCUMENTO CONJUNTO DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA SOBRE CONDICIONES DE MONTAJE EN EL EXTERIOR

En cumplimiento del acuerdo entre empresa y comité respecto de las condiciones sociolaborales para los trabajadores afectados por el montaje exterior, elaboramos y publicamos para que sea de obligado cumplimiento para todos los afectados por el pacto de empresa, el siguiente texto:

Dando por sentado la importancia de dar la mejor respuesta profesional a las necesidades de los clientes, esto no debe suponer menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores.

Por ello tanto responsables, como trabajadores deben conocer y respetar la legislación y los acuerdos existentes al respecto. Especialmente deben ser conocedores de aspectos fundamentales que aparecen:

- 1º- en el estatuto de los trabajadores.
- 2º- convenio del metal de Navarra
- 3º- pacto de empresa de MTDI S.A.U.

La Dirección se compromete a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en cada momento, así como de los acuerdos existentes al respecto en todas aquellas circunstancias específicas que el propio puesto tiene implícitas.

Para ello desde la Dirección de RRHH se transmitirá a todos los responsables y al comité de empresa la normativa existente, así como los criterios a aplicar en casos excepcionales.

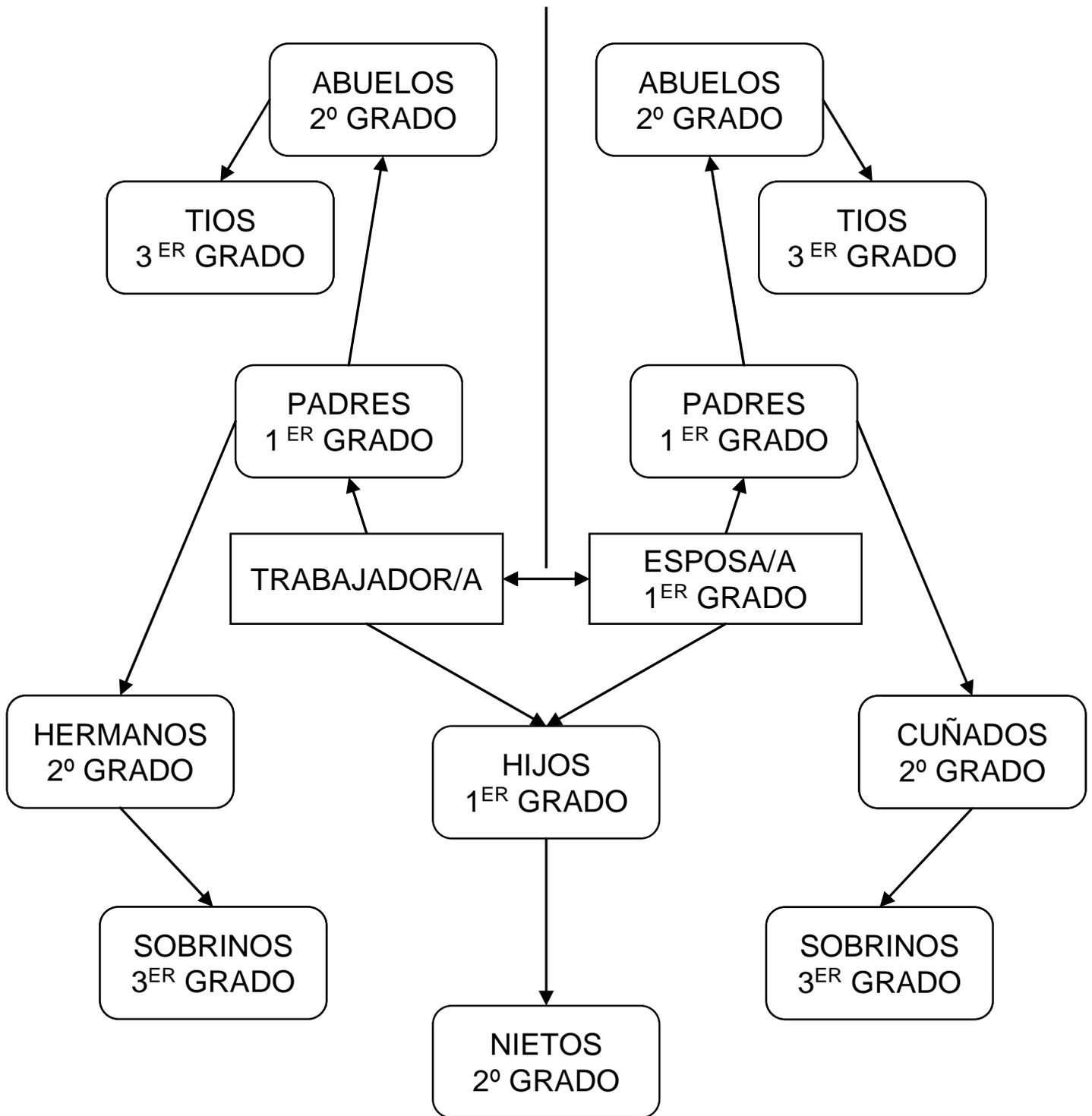
Por último las personas que crean no se está respetando dichas condiciones o se está produciendo alguna irregularidad acudan a Dirección de RRHH y/o al Comité para así poder subsanar los errores en el menor tiempo posible.

Sirva este documento como un acto de responsabilidad tanto para la Empresa como para el Comité de velar y equilibrar tanto los intereses y satisfacción de nuestros trabajadores como de dar un buen servicio a nuestros clientes ambos aspectos garantías de nuestro futuro.

Por la empresa

Por el comité

ANEXO N°7 : CUADRO PARENTESCO



CUADRO LICENCIAS RETRIBUIDAS:

1.-Matrimonio.	18 días naturales, comenzando el cómputo el primer lunes si el matrimonio se celebra en fin de semana.	Copia libro de familia.
2.-Nacimiento hijo.	4 días naturales (2 a partir del hecho causante y otros 2 a elección del trabajador).	Copia libro de familia.
3.-Defunción cónyuge.	7 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
4.-Enfermedad no grave de cónyuge (con ingreso en clínica, excluido el parto)	2 días naturales.	Certificado del centro hospitalario, indicando día del ingreso.
5.-Enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad. Incluido el parto	2 días naturales (El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la empresa y el trabajador).	Certificado del centro hospitalario, indicando día del ingreso.
6.-Defunción de: padres, hijos y hermanos.	3 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
7.-Defunción de abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos.	2 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
8.-Matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos.	1 día natural.	Certificado juzgado, iglesia o invitación acreditando parentesco.
9.-Deber inexcusable de carácter público.	El tiempo necesario.	Certificado de asistencia con acreditación de inicio y final de la misma.
10.-Traslado domicilio habitual.	1 día natural.	Certificado empadronamiento o copia de recibo donde figuren los datos del titular y el nuevo domicilio.
11.-Asistencia consulta médica de especialistas S.S.	Por el tiempo necesario.	Volante médico justificativo.
12.-Asistencia a un juicio como testigo.	Por el tiempo necesario.	Citación del juzgado y justificante tiempo comparecencia.
13.-Acompañamiento a un familiar de primer grado a consulta de médico, tanto especialista como general.	8 horas (siempre que coincida con horario laboral).	Volante médico justificativo.
14.- Lactancia.	1 hora diaria	Copia libro de familia.
15.-Donación de sangre o plasma	3 horas al año	Justificante centro.