

**Recopilación de
acuerdos de Pacto
de Empresa M.
Torres Diseños
Industriales S.A.U.**

CENTRO DE TORRES DE ELORZ

ÍNDICE

Capítulo I. VIGENCIA Y AMBITO PERSONAL

Art. 1 - Vigencia

Art. 2 - Ámbito personal

Capítulo II. MOVILIDAD

Art. 3 - Traslados

Capítulo III. POLITICA SALARIAL

Art. 4 - Unificación conceptos en nómina

Art. 5 - Incremento Salarial

Art. 6 - Niveles Salariales

Art. 7 - Horas extraordinarias

Art. 8 - Incentivo Variable

Art. 9 - Enfermedad

Art. 10 - Antigüedad

Art. 11 - Viajes y Desplazamientos (excepto Servicio Exterior)

Art. 12 - Regulación de las dietas por viaje o servicio en el exterior

Art. 13 - Ayuda por hijos discapacitados

Art. 14 - Ayuda por hijos en edad escolar

Art. 15 - Comedor

Art. 16- Premios de vinculación

Capítulo IV. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 17- Jornada anual

Art. 18 - Jornada laboral

Art. 19 - Días opcionales

Art. 20 - Flexibilidad horaria

Art. 21 - Bolsa disponibilidad de horas (negativa)

Art. 22 - Servicio Exterior

Art. 23 - Horas compensadas por trabajo a turnos

Art. 24 - Licencias retribuidas

Capítulo V. EXCEDENCIAS

Art. 25 - Excedencias

Capítulo VI. CONTRATACIONES ETTS

Art. 26 - Contrataciones ETTS

Capítulo VII. FORMACIÓN

Art. 27 - Formación

Capítulo VIII. JUBILACIONES

Art. 28 - Jubilación parcial y jubilación anticipada

Art. 29 - Prejubilaciones

Capítulo IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 30 - Seguridad y Salud en el trabajo

Capítulo X. SEGUROS EMPRESA

Art. 31 - Seguros de Empresa

Capítulo XI. TRANSPORTE

Art. 32 - Transporte

CAPITULO XII MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 33.- Movilidad geográfica (Traslados)

Capítulo XIII.

Art. 34 - Cláusula final

Capítulo I. VIGENCIA y ÁMBITO

Artículo 1.- VIGENCIA

El presente pacto tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017. Quedará automáticamente denunciado el 1 de enero de 2018, pudiendo iniciarse las negociaciones de un nuevo Pacto cuatro meses antes de su vencimiento.

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

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL

Regula las condiciones económicas y socio-laborales del personal de MTorres Diseños Industriales, S.A.U. en el Centro Torres de Elorz.

Quedan excluidas de convenio las personas que tengan reguladas sus condiciones por acuerdo individual.

Capítulo II. MOVILIDAD

Artículo 3.- TRASLADOS

La movilidad geográfica que implique cambio indefinido de residencia (Art 40.1 ET) de los trabajadores de MTDI, SAU pertenecientes al centro de trabajo de Torres de Elorz al Centro de Trabajo de la misma Empresa en Fuente Álamo (Murcia) tendrá carácter voluntario (quedando sometido a la voluntad del trabajador).

Capítulo III. POLITICA SALARIAL

Artículo 4.- UNIFICACIÓN CONCEPTOS EN NÓMINA

Conceptos fijos:

- Salario Base.
- Salario en Especie.

Conceptos fijos según Nivel:

- Complemento Personal.
- Complemento Salarial.
- Pacto No Competencia.
- Complemento Plena Dedicación.
- Complemento Montaje Laborable España.
- Complemento Montaje Festivo España.
- Complemento Montaje Laborable Extranjero.
- Complemento Montaje Festivo Extranjero.
- Dieta Inter-planta España
- Dietas España Laborable.
- Dietas España Festivo.
- Dietas Extranjero Laborables.

- Dietas Extranjero Festivo.

Complementos variables:

- Ayuda Hijos Discapacitados.
- Ayuda Hijos de 0 a 16 años.
- Horas Extras 1-Normales.
- Horas Extras 2-Festivas.
- Horas Extras 3-Nocturnas.
- Comedor.
- Antigüedad.

Artículo 5.- INCREMENTO SALARIAL - NO VIGENTE

La subida salarial para el año 2016 se establece en un 1,5% sobre salarios reales, se hará efectiva en la nómina correspondiente al mes en que se firme el presente pacto.

Para el 2017 la subida salarial será del 1,5% sobre salarios reales, que será efectiva en la nómina de enero de 2017, o lo que acuerde el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra o el AENC, si implica un incremento superior, que será efectiva al mes siguiente a su publicación.

Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos salariales, excepto a aquellos para los que se acuerda en este documento un incremento superior.

Artículo 6.- NIVELES SALARIALES 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.

En la adaptación a este nuevo esquema acordada en 2014, la diferencia entre el salario percibido por un trabajador y el del nivel en que resultaba encuadrado se estableció como un complemento personal (ni absorbible, ni compensable) de carácter salarial. Dentro de esta adaptación inicial se asignó por defecto para el personal ya existente en plantilla el nivel igual o inmediatamente inferior más cercano al salario real en el momento de la adaptación de tal forma que se minimizara el complemento personal aplicable.

Cada epígrafe recoge los puestos incluidos en el área designada (ejemplo: 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 (ejemplo: secretaria, técnico recambios, técnico comercial, técnico planificación, técnico sistemas, etc.) se integran bajo el capítulo de administración/gestión.

El departamento de RRHH determina 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 la promuevan, así como por la

normativa aplicable. Los contratos en prácticas se remunerarán al 85% del nivel de ingreso el primer año y al 90% el segundo año.

La tabla correspondiente al año 2016 es la siguiente:

AÑO 2016 Clasificación Profesional	Progresión por años experiencia				Progresión por función/responsabilidad			
	N1 Ingreso	N2 2 años	N3 4 años	N4 6 años	N5	N6	N7	N8
CUADRO DE NIVELES								
MONTAJE / MANTENIMIENTO	22.357	24.487	26.617	28.746	30.875	33.005	35.135	37.264
ALMACEN	22.357	23.645	24.933	26.220	27.507	28.794	30.082	31.370
ADMON / GESTION / CALIDAD	22.357	23.926	25.494	27.063	28.632	30.201	31.769	33.338
COMEDOR	22.357							
	Ingreso	1 año	3 años	4 años				
TECNICOS AREA INGENIERIA	23.880	25.746	27.914	30.081	32.248	34.415	36.584	38.751

- 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 tiene la obligación de definir y publicar las funciones y responsabilidades y de informar sobre los criterios aplicables para la asignación de niveles.

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.

Este artículo se acordó inicialmente con una vigencia hasta el 30 de junio de 2015 y se ratificó en diciembre de 2015 con el añadido de que la Empresa recabará la opinión del Comité en relación a cualquier cambio en los criterios de valoración de forma previa a su aplicación.

Artículo 7.- 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: horas tipo A al 1,5 y horas tipo B al 1,75. Esta compensación será en tiempo o en dinero a elección del trabajador.

- De lunes a viernes (horas extras tipo A)
- Fines de semana y festivos (horas extras tipo B)

El Comité de Empresa será informado mensualmente de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 8.- INCENTIVO VARIABLE – NO VIGENTE

En los años 2016 y 2017 se aplicará un incentivo anual no consolidable, calculado en función del % de BAI ajustado sobre ventas del año anterior (esto es, sin incluir resultados atípicos o extraordinarios) de acuerdo a la tabla existente en 2015 incrementada en un 2,5% para 2016 y en un 5% para 2017.

Se incluye la tabla con las cuantías aplicables en 2016 y 2017:

% BAI sobre ventas	Incentivo 2016	Incentivo 2017
<8%	0,00 €	0,00 €
8,00%	476,63 €	488,25 €
8,50%	507,38 €	519,75 €
9,00%	538,13 €	551,25 €
9,50%	568,88 €	582,75 €
10,00%	599,63 €	614,25 €
10,50%	640,63 €	656,25 €
11,00%	661,13 €	677,25 €
11,50%	691,88 €	708,75 €
12,00%	722,63 €	740,25 €
12,50%	753,38 €	771,75 €
13,00%	784,13 €	803,25 €
13,50%	814,88 €	834,75 €
>14%	845,63 €	866,25 €

Para valores de BAI intermedios se redondeará hacia arriba o hacia abajo según sea el valor en su primer decimal igual o superior a 5, o inferior.

El incentivo se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a la aprobación de cuentas.

El incentivo colectivo no será de aplicación a los trabajadores que tengan un esquema variable individual.

Artículo 9.- ENFERMEDAD -

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

Artículo 10.- ANTIGÜEDAD

TABLA ANTIGÜEDADES 2017

TRIENIO	AÑO	IMP. MENS.	IMP. ANUAL
1º	3 a 5	18,48 €	221,82 €
2º	6 a 8	37,01 €	444,07 €
3º	9 a 11	64,72 €	776,60 €
4º	12 a 14	83,20 €	998,42 €
5º	15 a 17	92,44 €	1.109,25 €
6º	18 a 20	116,15 €	1.393,82 €
7º	21 a 23	129,69 €	1.556,29 €
8º	24 a 26	147,14 €	1.765,73 €
9º	27 a 29	157,34 €	1.888,10 €
10º	30 a 32	163,46 €	1.961,53 €

Se acuerda que a partir del decimo trienio, los trienios sucesivos se compensarán en la misma cuantía que el décimo trienio (el incremento por trienio a partir del decimo será el mismo que del noveno al décimo).

Artículo 11.- VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS (excepto Servicio Exterior)

Las condiciones aplicables en viajes y desplazamientos de trabajo (excepto para las actividades de montaje y servicio exterior para las que se mantienen los acuerdos existentes) serán las siguientes:

- Desplazamientos dentro de la Comunidad Foral de Navarra o fuera de la Comunidad Foral sin pernocta fuera del domicilio: Para todo el personal será de aplicación el régimen de liquidación de gastos.
- Desplazamientos fuera de la Comunidad Foral de Navarra con pernocta fuera del domicilio (excepto aquellos por formación o asistencia a ferias como visitantes): se percibirá dieta o dieta y complemento, según las casuísticas que se indican a continuación:
 - Día laborable inter-planta España: Dieta de 40€/día
 - Día laborable nacional/internacional: Dieta de 75€/día
 - Día festivo o fin de semana: Dieta y complemento según tabla adjunta.
 - Viaje con duración igual o superior a 12 días: Dieta y complemento según tabla adjunta (todos los días de duración del viaje)
 - Viaje con duración igual o superior a 7 días realizados por personas que en los 12 meses previos hayan viajado 66 días o más: Dieta y complemento según tabla adjunta (todos los días de duración del viaje)

Las dietas indicadas cubren los gastos de manutención del trabajador desplazado

- Desplazamientos por motivos de formación y asistencia a ferias (como visitante): Para todo el personal será de aplicación el régimen de liquidación de gastos.

Estas condiciones se aplicarán con efecto 1 de enero de 2016, previa la adecuada regularización por parte de cada trabajador afectado de las declaraciones de gastos ya liquidadas.

El siguiente cuadro resume la regulación descrita arriba:

CUADRO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA VIAJES		Viajes (excepto montaje y servicio exterior)		Formación y Ferias	
		Laborable	Festivo y Fin de Semana		
Duración	Sin pernocta		Gastos		Gastos
	< 7 días		Dieta 40€ día interplanta España 75 € día resto	Dieta y Complemento	
	≥ 7 días y < 12 días	< 66 días acumulado 12 meses	Dieta 40€ día interplanta España 75 € día resto	Dieta y Complemento	
		≥ 66 días acumulado 12 meses	Dieta y Complemento		
	≥ 12 días		Dieta y Complemento		

Tabla Dietas y Complementos

(aplicables a viajes y desplazamientos según condiciones definidas anteriormente)

(valores en € / día)			A	B	2016				C
			N1	N2-N4	N5	N6	N7	N8	
LABORAL	NACIONAL INTERPLANTA	TOTAL	92,69	105,98	113,95	121,91	129,87	137,83	
		DIETA	40,00						
		COMPLEMENTO	52,69	65,98	73,95	81,91	89,87	97,83	
	NACIONAL	TOTAL	106,23	119,52	127,49	135,45	143,41	151,37	
		DIETA	53,34						
		COMPLEMENTO	52,89	66,18	74,15	82,11	90,07	98,03	
INTERNACIONAL	TOTAL	106,23	119,52	127,49	135,45	143,41	151,37		
	DIETA	91,35							
FESTIVO	NACIONAL	TOTAL	154,03	185,90	206,48	227,06	247,64	268,22	
		DIETA	53,34						
		COMPLEMENTO	100,69	132,56	153,14	173,72	194,30	214,88	
	INTERNACIONAL	TOTAL	154,03	185,90	206,48	227,06	247,64	268,22	
		DIETA	91,35						
		COMPLEMENTO	62,68	94,55	115,13	135,71	156,29	176,87	

Nota: las personas que cuentan con un nivel asignado (letra) de dieta y complemento superior al que le pueda corresponder por nivel, mantienen el actual

Artículo 12.- REGULACIÓN DIETAS POR VIAJE O SERVICIO EN EL EXTERIOR –

- SISTEMA:
El sistema acordado pretende integrar la realidad de MTDI,SAU con el marco legal vigente en materia de exención por dietas dentro de la regulación del 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).
 - En los casos donde aplica dieta y complemento:
 - ✓ 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:
El sistema de dietas es aplicable a todos aquellos que realicen labores de **INSTALACIÓN O SERVICIO TÉCNICO**, fuera de las instalaciones de la empresa y para aquellos viajes de trabajo para los que las condiciones reguladas en el Art.11 de este Pacto tengan establecidas dietas de manutención.
 - a) Gastos de Viaje y Alojamiento: compensación directa por MTDI,SAU 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: compensación salarial con una retribución no exenta en función de la actividad divisional realizada.
 - d) Funcionamiento administrativo del sistema: Las dietas y complementos se pagarán 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 trabajador deba adelantar dinero se establecen los siguientes principios:

- Se establece el principio de paridad euro-dólar (1€=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 cheques de viaje o divisa extranjera (contra valorada a euros)
- Al regreso del viaje el trabajador repondrá los dispuesto a caja a razón de 1\$=1€

Artículo 13.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS

Para el período 2016 y 2017 se concede mensualmente una ayuda al trabajador por cada hijo discapacitado físico o psíquico de 225 euros brutos al mes (2.700 euros anuales).

Artículo 14.- AYUDA POR HIJOS DE 0 A 16 AÑOS

Para el período 2016 y 2017 se concede anualmente una ayuda al trabajador por cada hijo con edades comprendidas entre los 0 y los 16 años de 210 euros brutos anuales que se abonará en el mes de agosto de cada año.

Artículo 15.- COMEDOR

Los gastos de comedor se sufragarán de la siguiente forma:

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

Artículo 16.- PREMIOS DE VINCULACIÓN

Se concederá un premio de vinculación en el ejercicio en el que el trabajador cumpla 10, 20 y 25 años de permanencia en la empresa. Se concederá una paga extraordinaria al cumplir 10 años, otra paga extraordinaria al cumplir los 20 años y media paga extraordinaria al cumplir los 25 años de permanencia.

Se concederá un premio de vinculación, en el ejercicio en que el trabajador cumpla 15 años de antigüedad, en forma de permiso retribuido de 17 horas, de 25,5 horas a los 25 años de permanencia, y de 34 horas a los 30 años de permanencia en la empresa.

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

Capítulo IV. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.- JORNADA ANUAL

La jornada laboral anual será la dispuesta por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (1695 horas).

Para los años 2016 y 2017 se establece una ampliación de jornada de 40 horas en base al artículo 29.2 del mencionado Convenio que conllevará el abono, cada uno de esos años, de un 3,1% del salario fijo bruto individual (salario base, plus convenio y complementos de plena dedicación y no competencia).

El pago para 2016 se hará efectivo en la nómina correspondiente al mes de firma del presente pacto y para 2017 en la nómina de enero.

Artículo 18.- JORNADA LABORAL

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

La jornada laboral diaria de lunes a jueves será de 8 horas y 30 minutos (30 minutos de comida) y los viernes de 6 horas. Como resultado de esta nueva jornada se generarán dos días opcionales (regulación en apartado específico) (Acta 29/6/2007)

Artículo 19.- 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.

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, éstas se concederán por riguroso orden de petición hasta dicho límite.

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

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

Artículo 20.- 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.

La decisión de la Empresa deberá estar debidamente justificada y se responderá por escrito. El trabajador podrá solicitar la mediación del Comité de Empresa.

Artículo 21.- BOLSA DE DISPONIBILIDAD DE HORAS (NEGATIVA)

Esta medida sólo se utilizará por razones técnicas, organizativas o de producción, que se explicarán 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 RRHH, 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 22.- 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 2008.

Los trabajadores del Dpto. de servicio técnico tendrán derecho al disfrute de dos días laborales como festivos, cuando la estancia fuera de fábrica 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.

Se acuerda un máximo de estancia fuera de fábrica de 28 días, con un 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.

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:

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

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.

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



Torres de Elorz a 14 de diciembre de 2009

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.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

- a) 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.
- b) 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.
- c) Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, comenzando el cómputo el primer lunes, si el matrimonio se celebra durante el fin de semana.
- d) 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).
- e) En el caso de licencia por hospitalización se considerará incluida la hospitalización por parto.

Capítulo V. EXCEDENCIAS

Artículo 25.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores de M.Torres 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.) que serán evaluados por la Dirección. En el caso de denegación se explicarán los motivos dando audiencia al Comité de Empresa.

Capítulo VI. CONTRATACIONES ETTs

Artículo 26.- CONTRATACIONES ETTs

Con objeto de agilizar los procesos de incorporación en períodos vacacionales o puntas de trabajo, la contratación de personal a través de ETTs podrá ampliarse hasta un máximo de 90 días.

Los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal que lleven prestando sus servicios en el centro de M.Torres de Torres de Elorz, mediante un contrato de puesta a disposición, durante un período de 90 días consecutivos y sigan prestando sus servicios con posterioridad, lo harán mediante un contrato directo con la Empresa.

Capítulo VII. FORMACIÓN

Artículo 27.- 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

La Empresa creará un Fondo de Formación de 14000 € destinado a la ayuda de iniciativas individuales a la formación profesional a realizar fuera del tiempo de trabajo. La Empresa evaluará cada solicitud y podrá asignar del mencionado fondo una ayuda máxima equivalente al 75% del coste académico con un máximo de 800€.

Se informará anualmente al Comité de Empresa sobre la utilización del Fondo.

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 VIII. JUBILACIONES

Artículo 28.- 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:

a) La empresa facilitará la aplicación de este sistema a todos los trabajadores que soliciten la jubilación parcial por el máximo legal posible y reúnan los requisitos legales establecidos en el Artículo 12-6 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La determinación de la jornada de trabajo se realizará mediante acuerdo empresa-trabajador, prevaleciendo en caso de discordancia la agrupación de periodos a tiempo completo en los casos de mayor necesidad de mano de obra.

c) El contrato de relevo se realizará a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

d) 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.

Este artículo se interpretará de acuerdo al documento explicativo firmado por Comité y Empresa el 15 de abril de 2013.

Artículo 29.- PREJUBILACIONES

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

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 30.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Anualmente se realizarán analíticas para los trabajadores de la Empresa

Las revisiones médicas se realizarán conforme a los Protocolos definidos por el Servicio Médico para los distintos colectivos de la Empresa (con una periodicidad máxima bienal).

Se constituye una partida de 3569 Euros 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.

CAPÍTULO X. SEGUROS EMPRESA

Artículo 31.- SEGUROS DE EMPRESA

Para 2012 se mantiene el programa de seguros existente en pactos anteriores. Para 2013 y 2014 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

Estos seguros son aplicables a todo el personal durante su tiempo de permanencia en la empresa, y el pago o indemnización de los capitales en caso de siniestro se efectuará por la compañía de seguros de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador los certificados personales correspondientes a dichas pólizas.

Capítulo XI. TRANSPORTE

Artículo 32.- TRANSPORTE

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

Se adquiere el compromiso de estudiar iniciativas dirigidas a facilitar una movilidad más racional y sostenible.

Capítulo XII

Artículo 33.- CLÁUSULA FINAL

En lo no previsto en este Pacto y en pactos de condiciones anteriores, se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.