

Resultado de la consulta.

Por el nivel de importancia dado por los trabajadores.

Indemnización por despido 91

Conciliación Familiar laboral 90

Salarios 84

Prejubilaciones 74

Contratación 71

Plan de movilidad racional y sostenible 61

Subcontratación 61

Vigencia 57

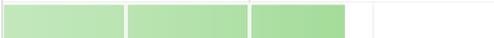
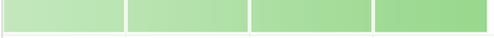
Respuestas y comentarios de la consulta.

Vigencia

Es el tiempo de validez del acuerdo. Ciertos puntos, como el incremento salarial, solo se realizan durante los años de duración del acuerdo. El resto mantiene la ultractividad, es decir, se mantiene en vigor en el tiempo hasta que haya otro acuerdo o se modifique.

Nuestra propuesta: Años 2016 – 2017

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 mínima y 5 máxima.

	0%	19.5%	39%	COUNT	PERCENT
5				29	27%
4				28	26%
3				41	38%
2				4	4%
1				5	5%

La vigencia debería depender de los acuerdos llegados, si son pocos o poco interesantes debería ser un año pero si son grandes acuerdos beneficiosos para nosotros, los trabajadores, se debería extender lo máximo posible.

Me parece correcta la duración porque con la carga de trabajo que hay en estos momentos no es bueno pactar algo que nos pueda influir dentro de tres años negativamente.

ok. 2 años parece bien.

Necesidad de revisión anual

Creo que hay años que la empresa se beneficia mucho más que la subida salarial pactada y se debería contemplar este punto para modificarlo cada año según el mercado.

Salarios

Hace referencia a todas las percepciones, económicas o en especie, recibidas. Es un aspecto fundamental de la relación laboral. En M.Torres afecta a todos los trabajadores que no tienen un acuerdo individual de remuneración. Para la propuesta debemos tener en cuenta que M.Torres tiene una trayectoria económica que ronda el 10% de beneficios sobre su facturación en los últimos años.

Propuesta:

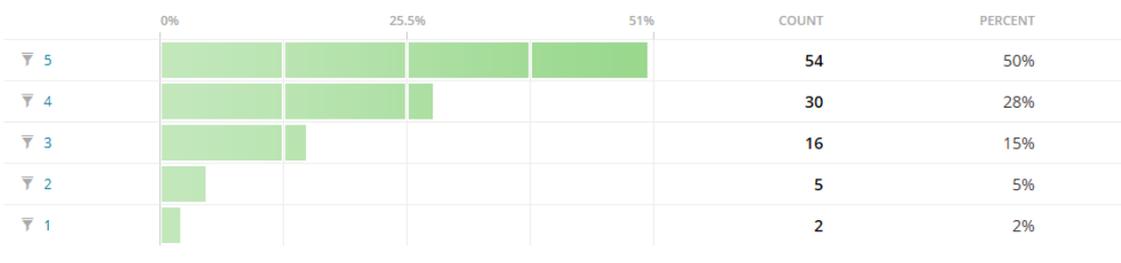
1- Incremento salarial: Subida para 2016 C.M.N 1,5% +1%= 2,5%. Para 2017 C.M.N + 1%.

2-Salario mínimo empresa: 22600€, ingeniería 23800.

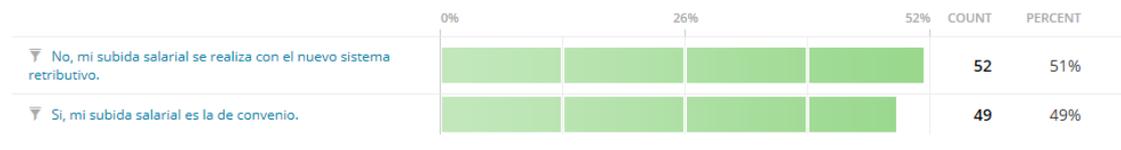
3- Incentivo variable. En función del BAI (Beneficio antes de impuestos)

%BAI sobre ventas	Incentivo	%BAI sobre ventas	Incentivo
<5%	0 €	9,50%	620 €
5,00%	305 €	10,00%	655 €
5,50%	340 €	10,50%	690 €
6,00%	375 €	11,00%	725 €
6,50%	410 €	11,50%	760 €
7,00%	445 €	12,00%	795 €
7,50%	480 €	12,50%	830 €
8,00%	515 €	13,00%	865 €
8,50%	550 €	13,50%	900 €
9,00%	585 €	14,00%	935 €

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 minima y 5 maxima.



Indicanos si tu subida salarial es la de convenio



Echo de menos las clasificaciones profesionales de ingeniería para conocer las mejoras requeridas para subir de categoría.

He puesto un 3 porque no me influye debido a mi modelo retributivo, por lo que no tengo experiencia ni sé valorar si las cantidades son adecuadas. no obstante todo es bienvenido

No quedaba otro remedio. O aceptabas las condiciones y pasabas por el aro o ya sabias lo que tocaba!! De echo se insinuaban ciertas posibles situaciones incomodas en caso de no firmarlo. Insistian a ver si lo habias firmado incluso una vez firmado.

Creo que la retribución de los ingenieros no dependientes del departamento de ingeniería debería equipararse a estos.

Para votar, y ratificar el acuerdo, no todos los votos deberían tener el mismo peso, porque los que cobramos según convenio nos jugamos más (que lo que no)

Dado que la empresa goza de buena salud, la subida salarial debería ser superior a la del convenio del metal de navarra en cualquier caso.

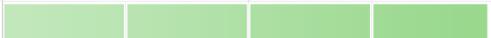
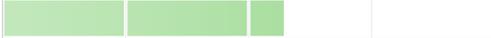
Conciliación Familiar – Laboral

Hace referencia a la necesidad de facilitar la adaptación de la jornada laboral a aquellos trabajadores-as con responsabilidad de familiares dependientes a cargo o hijos menores de 12 años.

Propuesta:

Modificar el art. 19 flexibilidad horaria, para que sea un derecho a elección del trabajador.

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 minima y 5 maxima.

	0%	27%	54%	COUNT	PERCENT
5				57	53%
4				33	31%
3				9	8%
2				6	6%
1				2	2%

Me parece un tema a tener muy presente ya que sino las mujeres estamos en desventaja ya que normalmente somos nosotras a las que nos afecta.

Por si en esta encuesta no hay un punto que hable sobre ello mas adelante, me parece muy importante el grave problema de conciliación familiar para el personal que pasamos una gran parte de nuestro calendario en instalaciones exteriores. Especialmente personal con hijos de temprana edad.

Para mí lo ideal sería que hubiera que cumplir con las 40h semanales, cada semana, pero uno se pudiera organizar la semana como considerara, con un mínimo diario de estancia en la empresa (6-7h) y un máximo (9-10h)

Es muy necesario conciliar la vida laboral/familiar tanto para el trabajador como para la empresa pues un trabajador feliz es más productivo.

A pesar de que la empresa presume de facilitar la conciliación la empresa "invita" a renunciar a dicha conciliación en algunos casos.

El trabajador es el que debe proponer su flexibilidad.

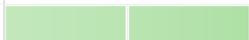
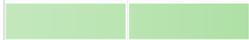
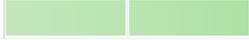
Plan de movilidad racional y sostenible

Cada vez es mayor la evidencia del cambio climático y de las consecuencias para nuestra casa común, la tierra, y para los que habitamos en ella. Los estudios científicos dejan claro que gran parte de ese cambio es por causa nuestra. Debemos actuar con responsabilidad.

Propuesta

Para concienciar de este problema y para incentivar acciones personales que ayuden a paliar este efecto se desarrollaran iniciativas y planes de actuación para una movilidad más racional y sostenible.

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 minima y 5 maxima.

	0%	17%	34%	COUNT	PERCENT
▼ 5				25	23%
▼ 4				36	34%
▼ 3				26	24%
▼ 2				12	11%
▼ 1				8	7%

No se que se puede hacer, lo que esta claro que cada vez vamos más gente en coche. El parking de torres esta lleno el parking exterior tambien la gente aparca en dobles y triples filas, en el arcen de la calzada, etc. Se deberia fomentar el compartir coche, etc.

La variación climática producida por la emisión de co2 que provoca el ser humano es inapreciable.

Aparte de esto, conseguir que los coches de empresa sean gasolina es un buen comienzo, pues es mucho menos nociva para el medio ambiente y para los humanos que el diesel.

A pesar de ser un tema de gran importancia y que se siempre debemos mejorar, creo que MTorres está por encima de la media respecto a otras empresas, y sobre todo creo que hay otros temas que hay que tratar primero.

La encuesta que hizo la empresa sobre el uso del autobús estaba "trucada", entre las respuestas para elegir no existía la de la sostenibilidad. Era una encuesta dirigida.

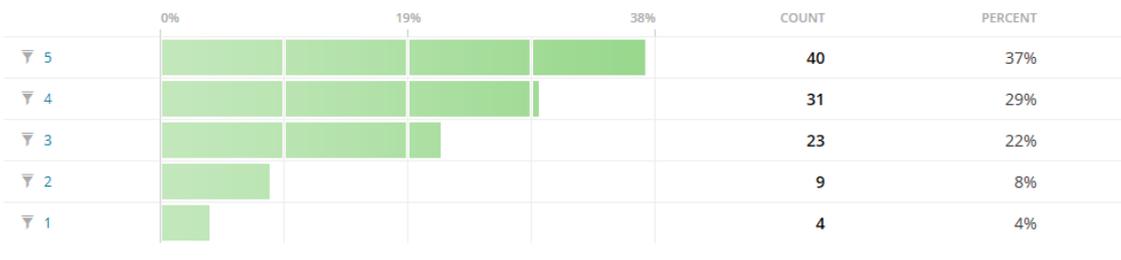
Contratación

Se trata de mejorar las condiciones de contratación para el trabajador y mejorar las precarias condiciones desarrolladas en los últimos años por los gobiernos.

Propuesta

Todo trabajador/ra que se contrate para un puesto de trabajo con continuidad y siempre que supere los requisitos necesarios, pasará a ser contratado indefinido en un año a partir de su ingreso.

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 minima y 5 maxima.



Hay que intentar que las condiciones de los trabajadores sean las mejores posibles ya que la vida cada vez es mas cara y los sueldos cada vez mas bajos y la gente joven cada vez tenemos mas problemas para introducirnos en el mercado laboral, primero becarios, luego contrato en prácticas y cuando piensas que te van a hacer tu primer contrato, cogen a otra persona para hacer el trabajo.

Ya sería un éxito con conseguirlo a partir de los 2 años.

Creo que los contratos en prácticas, mientras no se usen de manera abusiva, y se pague en consonancia con la responsabilidad del puesto y el trabajo realizados, son una buena solución para los jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Por supuesto tras esas prácticas lo lógico es que la empresa ofrezca un contrato indefinido siempre que efectivamente se superen los requisitos necesarios.
En cuanto a trabajadores sénior me parece correcto el indefinido tras un año.

Es poco tiempo para conocer a una persona

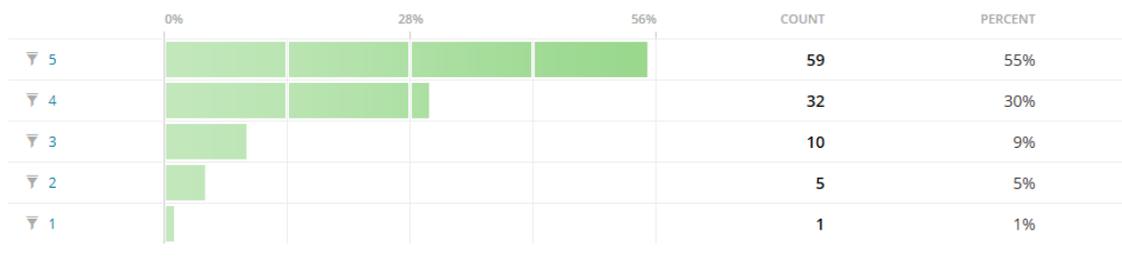
Indemnización por despido

Se trata de proteger a los trabajadores que sin causa objetiva legal son despidos.

Propuesta

Los trabajadores/as despedidos por la empresa de forma improcedente recibirán una indemnización de 45 días por año trabajado.

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 mínima y 5 máxima.



hay que garantizar los 45 días para que se tenga una mayor seguridad laboral. Indispensable.

Dada la solvencia de la empresa debería exigirsele un trato a sus trabajadores por encima del mínimo obligado por la ley

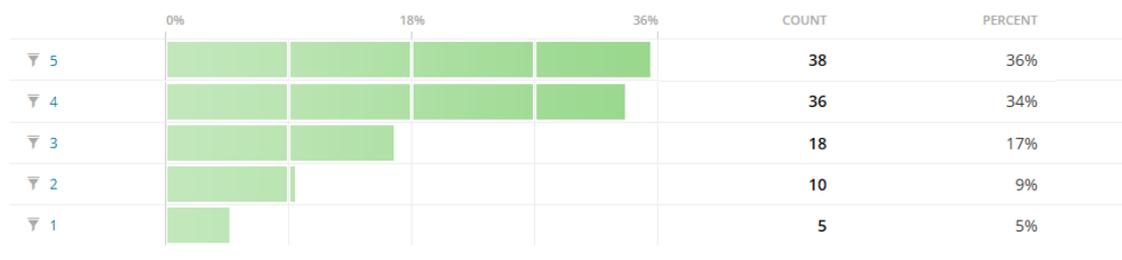
Prejubilaciones

Se trata de facilitar anticipadamente la jubilación laboral.

Propuesta

La empresa dará facilidad para bajas voluntarias a partir de los 58 años. Para ello se acordaran formulas económicas que compensen el tiempo que le falte al trabajador para llegar a la jubilación definitiva.

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 mínima y 5 máxima.



58 años me parece muy temprano. No veo por que la empresa tenga que facilitar bajas voluntarias a los 58 años.

Por otra parte si que veo un problema en determinados trabajos que se hacen en MTorres son muy poco ergonómicos especialmente para trabajadores de avanzada edad. Es un tema que hay que tratar desde mi punto de vista.

No es lo mismo un/una trabajador/trabajadora de planta que de oficinas.

Aunque creo que si una persona lleva para los 58 años 38 o mas cotizados, creo podría tener derecho a una alternativa de dedicarse con una edad aún posible a otros hobbies.

De esta forma también se rejuvenece la plantilla y gente que no está en disposición de llevar a cabo instalaciones exteriores es sustituida por gente que sí

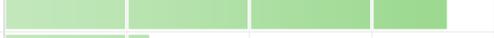
Subcontratación

Se refiere a regular la actividad de las subcontratas incentivando la posibilidad de que aquellos trabajadores que lleven años subcontratados para M.Torres pasen a ser contratados directamente.

Propuesta

La empresa asume el compromiso de no subcontratar aquellas actividades principales de la empresa. En caso de subcontratación no deberá superar el 10% de la actividad de cada departamento.

Indicanos el grado de importancia que das a este tema. Siendo 1 mínima y 5 máxima.

	0%	16%	32%	COUNT	PERCENT
5				27	25%
4				34	32%
3				31	29%
2				10	9%
1				5	5%

Posiblemente tengan clausulas que les impiden ser contratadas por la empresa en la que trabajan.

Hay que establecer CUALES son las actividades principales de la empresa.

Para una empresa como MTorres el 10% me parece poco, creo que deberían poder subcontratar mas 15%-20%.

Creo que subcontratar, es perder control en lo que la empresa produce.

Además depender de empresas externas puede crear en un futuro una dependencia.

Para subcontratar se debe incrementar muchas mejores documentaciones.

Y si también subcontratamos las documentaciones, el control de la empresa, cada vez va siendo menor.

Creo que para la empresa le salva el hoy pero el mañana puede ser complicado.

Nuestra cartera no es continua y se necesita flexibilidad bien con subcontratas o flexibilidad de bolsa de horas

Indicanos cualquier otro punto que no hemos tratado y que consideras que se debe mejorar.

El punto mas importante me parece el servicio exterior

Ajeno al pacto de empresa, pero creo que se debería de revisar la calidad de la comida del comedor. Quizás la gente prefiera pagar más a cambio de una calidad mejor.

Conciliación familiar/viajes instalación exterior:

-Viajes a ultima hora: Compensación especial para los viajes de ultima hora. (Si tienes que viajar con menos de 2 días de aviso).

-Limitar días fuera de casa a los trabajadores con hijos menos de 2 años.

-Hacer mas encuestas de riesgo psicosocial y estado anímico a los trabajadores que viajan mas de 100 días al año. No creo que lo más eficiente sea que el trabajador "se quemé" y se vaya de la empresa. Generalmente cuando esto sucede la empresa pierde un trabajador extremadamente formado (con el tiempo que cuesta formarse en MTorres). Esto es un problema muy grave que lo veo en muchos compañeros con los que viajo, tiene que salir mas a la luz.

-Sistema de dietas. Los trabajadores incorporados después del 2013 se les está haciendo imposible acceder a el nivel dieta C, incluso siendo el "focal point" en la instalación exterior.

Llevo casi 10 años viajando con MTorres, y nunca se ha tratado de forma tangible ningún tema relacionado con la instalación exterior.

Abono de kilometrajes a los trabajadores que tienen su domicilio fuera de Pamplona

No habéis tratado el tema de los viajes, ni del tiempo de viajes.

Tampoco habéis y tratado otro punto del que se esta hablando mucho, y es del aumentar las horas de trabajo cuando se esta fuera.

Otro tema que no se termina de dejar claro por escrito es el las dietas que se perciben por estar fuera trabajando, (esas dietas no es para trabajar mas horas, seria bueno que lo dejarais claro.

También se esta hablando de igualar al todo el mundo que viaja, y eso desde mi punto de vista es un error, ya que no se puede igualar a una persona de oficina que sale 3 semanas al año, con un técnico del SAT, que sale 160 días al año. El impacto que eso genera en la vida de ambas personas es muy diferente.