

PROPUESTA MEJORA DE PACTO S.S. DE ELA

1- Vigencia:

Años 2016 – 2017

La vigencia del presente pacto se extenderá desde el día 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El presente pacto deberá ser denunciado con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

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

2- Salarios:

2.1 Incremento salarial:

2016 Subida del C.M.N (1,5%) + IPC (mínimo 1%) a salarios reales

2017 C.M.N + IPC (mínimo 1%) a salarios reales

2.2 Salario mínimo empresa: 22.600€, ingeniería 23.880€.

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

2016	
%Bai sobre ventas	Incentivo
<5%	0 €
5,00%	305 €
5,50%	340 €
6,00%	375 €
6,50%	410 €
7,00%	445 €
7,50%	480 €
8,00%	515 €
8,50%	550 €
9,00%	585 €
9,50%	620 €
10,00%	655 €
10,50%	690 €
11,00%	725 €
11,50%	760 €
12,00%	795 €
12,50%	830 €
13,00%	865 €
13,50%	900 €
>14%	935 €

Para el 2017 se aplicará esta misma tabla incrementada en la misma cantidad que el salario.

3- Conciliación Familiar – Laboral:

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

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

A petición de los y las trabajadoras se concederá la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso de lactancia.

4- Plan de movilidad racional y sostenible

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. (A desarrollar)

5- Contratación:

A partir de la entrada en vigor del presente pacto, el personal con contrato eventual nunca podrá ser superior al 10% del total del personal contratado por la empresa, teniendo en cuenta todos los contratos de trabajo existentes en dicha empresa. En caso de que ese porcentaje fuera superior, la empresa dispondrá de un plazo de 3 meses para hacer los contratos indefinidos necesarios que reduzcan la eventualidad hasta el porcentaje establecido en el presente pacto.

Todo trabajador/ra que se contrate (para formación, prácticas, etc.) 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.

Todos los puestos estructurales de la actividad de la empresa deberán ser desarrollados con contratos indefinidos.

6- Indemnización por despido:

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo caso en el trabajador/a interesado.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

7- Prejubilaciones:

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. (A desarrollar)

8- Subcontratación:

La empresa asume el compromiso de no subcontratar aquellas actividades principales de la empresa. En caso de subcontratación no deberá superar el 15% (a valorar) de la actividad de cada departamento.

Los trabajadores de subcontratas que se mantenga fijos en las actividades principales de la empresa pasaran a ser plantilla de la empresa a los 2 años.

A partir de la entrada en vigor del presente Pacto, M. torres asume el compromiso de no externalizar/subcontratar aquellas actividades principales (necesidades estructurales) de la empresa. En todo caso, si M. torres pretendiera dicha externalización/subcontratación y como

consecuencia del compromiso adquirido, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir sus necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia no se podrá realizar dicha externalización/subcontratación de actividades.

De la misma manera M. Torres se compromete a mantener su centro de operaciones a nivel de grupo industrial (I+D+I, Productivo,...), no derivando a otros centros que el grupo tiene en el Estado Español y Extranjero, Proyectos, producciones, sistemas, personal,... que a 1 de enero de 2015 se desarrollan en el centro de Torres de Elorz, salvo que se acuerde con los representantes legales de los trabajadores.

9- Ayuda por hijos disminuidos

Se concede mensualmente una ayuda al trabajador, por cada hijo minusválido, físico o psíquico de 225 euros al mes. Dicha cantidad se actualizarán anualmente con el mismo incremento aplicado en la subida salarial.

10- Ayuda por hijos en edad escolar

Se establece una ayuda anual de 210€ por hijo en edades entre los 0 y los 16 años (cumplidos en año natural), que se abonará el mes de agosto. Dicha cantidad se actualizarán anualmente con el mismo incremento aplicado en la subida salarial.

11- Modificación de las condiciones de trabajo.

En el supuesto de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas o individuales relativas a jornada, y a distribución y cuantía salarial, la decisión sobre la misma sólo podrá ser adoptada por la empresa de mutuo acuerdo con el trabajador o la representación legal de los trabajadores, siendo nula en caso contrario, y obligándose la empresa a la inmediata reposición en las condiciones anteriores a la modificación.

12- Licencias retribuidas

Modificación de las siguientes licencias:

- Por enfermedad grave, hospitalización, parto o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.
- Los trabajadores dispondrán de un máximo de 16 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de médico de cabecera o especialista del servicio público de salud o tratamiento oncológico a familiares de 1 grado de consanguinidad o afinidad y al cónyuge. Se crea nueva licencia:
- Por el tiempo indispensable para acompañamiento a la pareja a cursos de preparación del parto.

13- 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