

# **GUIA BASICA DE CONDICIONES LABORALES**

**M.TORRES DISEÑOS  
INDUSTRIALES S.A.U.**

**CENTRO TORRES DE ELORZ**

**2012 – 2014**

**ELA**  
SECCIÓN SINDICAL M.TORRES

## PROLOGO

Te presentamos esta guía básica de condiciones laborales 2012 – 2014. En ella aparece un resumen de los acuerdos de negociaciones de años anteriores. Además hemos añadido el contenido del pacto alcanzado en mayo de 2014.

Entendemos que a pesar de la reforma laboral del 2012 y de la crisis económica del entorno, el balance es positivo. Hemos mantenido la ultratractividad de nuestras condiciones y creemos que se han mejorado aspectos como salario, sistema de clasificación profesional (a prueba) y otros.

Te pedimos que lo leas con atención porque es importante para nuestras relaciones laborales. Como siempre el futuro se presenta incierto y no sabemos si podremos seguir manteniendo estas condiciones.

Por nuestra parte, nuestro objetivo para los próximos cuatro años es convertir el Pacto de Empresa en Convenio de Empresa, pues ello nos daría mayor seguridad legal y podríamos abordar con más libertad lo que nos conviene a Empresa y trabajadores de MTorres.

Como puntos importantes a tratar son mantener la ultratractividad de los acuerdos actuales, desarrollar las condiciones de montaje exterior y descansos, y acordar condiciones de conciliación vida familiar-laboral adaptada a las características de nuestra empresa.

Para ello contamos con tu apoyo y con el respaldo de una organización de trabajadores independiente, fuerte y solidaria como es ELA.

Un saludo

Sección sindical de ELA MTorres.

## INDICE:

- 1.- INCREMENTO SALARIAL.
- 2.- SALARIO MINIMO.
- 3.- TABLA DE CATEGORIAS Y SUELDOS.
- 4.- INCENTIVO VARIABLE.
- 5.- ENFERMEDAD.
- 6.- ANTIGÜEDAD.
- 7.- COMPLEMENTOS POR SERVICIO EXTERIOR.
- 8.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.
- 9.- AYUDA POR HIJOS EN EDAD ESCOLAR.
- 10.- COMEDOR.
- 11.- JORNADA LABORAL.
- 12.- DIAS OPCIONALES.
- 13.- FLEXIBILIDAD HORARIA.
- 14.- SERVICIO EXTERIOR.
- 15.- HORAS COMPENSADAS POR TURNOS.
- 16.- FORMACIÓN.
- 17.- CLASIFICACIÓN NIVELES.
- 18.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.
- 19.- CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-FAMILIAR.
- 20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

### 1.- INCREMENTO SALARIAL.

La subida salarial para estos tres años serán las fijadas en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra. Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos salariales.

- Año 2012: Salario de 2011 + 0.5%
- Año 2013: Salario del 2012 + 0.6%
- Año 2014: Salario del 2013 + 0.6%

### 2.- SALARIO MINIMO.

Se establece un salario mínimo de ingreso para el 2014 de 21809.03 euros brutos anuales en contrato a tiempo completo. Y se establece un salario mínimo de ingreso para los ingenieros técnicos en el 2014 de 23243.83 euros brutos anuales en contrato a tiempo completo.

### 3.- TABLA DE CATEGORIAS Y SUELDOS.

PERSONAL DE TALLER	NIVEL		1,5	1,75
		AÑO 2014	H.E. TIPO A	H. E. TIPO B
ESPECIALISTA	A	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
	B	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
	C	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
OFICIAL DE 3ª	A	24 907,61 €	22,04 €	25,72 €
	B	26 206,15 €	23,19 €	27,06 €
	C	27 373,97 €	24,22 €	28,26 €
OFICIAL DE 2ª	A	29 753,17 €	26,33 €	30,72 €
	B	30 659,54 €	27,13 €	31,65 €
	C	33 727,24 €	29,85 €	34,82 €
OFICIAL DE 1ª	A	35 261,08 €	31,20 €	36,41 €
	B	36 167,44 €	32,01 €	37,34 €
	C	36 908,32 €	32,66 €	38,11 €
PERSONAL TÉCNICO				
TECNICO INST. EXT.	A	21 809,03 €	19,30 €	40,11 €
	B	29 160,55 €	25,81 €	41,11 €
	C	32 097,52 €	28,41 €	42,11 €
	D	35 583,54 €	31,49 €	43,11 €
	E	38 808,11 €	34,35 €	44,11 €
	F	42 041,38 €	37,21 €	45,11 €
INGENIERO TÉCNICO	A	23 243,83 €	20,57 €	46,11 €
	B	29 160,55 €	25,81 €	47,11 €
	C	32 097,52 €	28,41 €	48,11 €
	D	35 583,55 €	31,49 €	49,11 €
	E	38 808,11 €	34,35 €	50,11 €
	F	42 041,38 €	37,21 €	51,11 €

PERSONAL OF. TÉCNICA	NIVEL		1.50	1.75
		AÑO 2014	H.E. TIPO A	H. E. TIPO B
CALCADOR	A	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
	B	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
	C	21 886,97 €	19,37 €	22,60 €
DELINEANTE	A	24 524,15 €	21,70 €	25,32 €
	B	28 045,03 €	24,82 €	28,96 €
	C	31 034,29 €	27,46 €	32,04 €
DELINEANTE DE 2º	A	32 315,40 €	28,60 €	33,36 €
	B	34 014,83 €	30,10 €	35,12 €
	C	35 339,52 €	31,27 €	36,49 €
DELINEANTE DE 1º	A	36 219,82 €	32,05 €	37,40 €
	B	37 491,16 €	33,18 €	38,71 €
	C	39 670,90 €	35,11 €	40,96 €
	D	40 577,27 €	35,91 €	41,89 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	AÑO 2014		H.E. TIPO A	H. E. TIPO B
AUX. ADMIN.	A	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
	B	21 809,03 €	19,30 €	22,52 €
	C	23 103,58 €	20,45 €	23,85 €
OFICIAL DE 2º	A	28 036,31 €	24,81 €	28,95 €
	B	30 928,87 €	27,37 €	31,93 €
	C	32 794,73 €	29,02 €	33,86 €
OFICIAL DE 1º	A	34 363,44 €	30,41 €	35,48 €
	B	35 818,84 €	31,70 €	36,98 €
	C	36 899,51 €	32,65 €	38,10 €
	D	39 697,05 €	35,13 €	40,99 €

#### 4.- INCENTIVO VARIABLE.

Se acuerda la aplicación del siguiente incentivo para el año 2014. 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 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
8.0%	400
8.5%	430
9.0%	460
9.5%	490
10.0%	520
10.5%	550
11.0%	580
11.5%	610
12.0%	640
12.5%	670
13.0%	700
13.5%	730
= 0 > 14%	760

## 5.- ENFERMEDAD.

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

## 6.- ANTIGÜEDAD.

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

TRINIENOS	AÑOS	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL MESES 12
1º	3 A 5	18.11€	217.26€
2º	6 A 8	36.24€	434.93€
3º	9 A 11	63.38€	760.62€
4º	12 A 14	81.49€	977.88€
5º	15 A 17	90.54€	1086.44€
6º	18 A 20	113.76€	1365.14€
7º	21 A 23	127.02€	1524.26€
8º	24 A 26	144.12€	1729.40€
9º	27 A 29	154.10€	1849.26€
10º(*)	30 A 32	160.10€	1921.17€

(\*) TRIENIOS SUCESIVOS 6€ ADICIONALES AL MES

## 7.- COMPLEMENTOS POR SERVICIO EXTERIOR.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar conjuntamente en el desarrollo de este artículo en la Comisión de Montaje Exterior durante la vigencia del presente Pacto.

Adjuntamos tabla actualizada de complementos de montaje exterior 2014.

LABORABLE EN ESPAÑA			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	53.340€	50.281€	103.621€
B	53.340€	63.233€	116.573€
C	53.340€	94.319€	147.659€
D	53.340€	105.976€	159.316€

LABORABLE EN EXTRANJERO			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	91.350€	12.271€	103.621€
B	91.350€	25.223€	116.573€
C	91.350€	56.309€	147.659€
D	91.350€	67.966€	159.316€

FESTIVO EN ESPAÑA			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	53.340€	96.910€	150.250€
B	53.340€	127.996€	181.336€
C	53.340€	208.300€	261.640€
D	53.340€	230.320€	283.660€

FESTIVO EN EXTRANJERO			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	91.350€	58.900€	150.250€
B	91.350€	89.986€	181.336€
C	91.350€	170.290€	261.640€
D	91.350€	192.310€	283.660€

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 periodo 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 de 2010)

#### **8.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.**

Para el periodo 2012 - 2014 se concede mensualmente una ayuda al trabajador por cada hijo discapacitado físico o psíquico de 200€ (2400€ anuales).

#### **9.- AYUDA POR HIJOS EN EDAD ESCOLAR.**

Para el periodo 2012 – 2014 se establece una ayuda anual de 200€ por hijo en edades comprendidas entre los 2 y los 16 años, que se abonará en el mes de agosto de cada año.

#### **10.- COMEDOR**

Los gastos de comedor se sufragan de la siguiente forma:

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

#### **11.- JORNADA LABORAL.**

La jornada 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 8h 30 minutos (más 30 minutos de comida), y los viernes de 6 horas.

#### **12.- DIAS 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.

### **13.- 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.

### **14.- 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.

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.

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.

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)

### **15.- HORAS COMPENSADAS POR 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.



## 16.- FORMACION

- A) Cursos por parte de la Empresa. Esta formación se realizará a través de cursos básicos y específicos para todos los trabajadores. Dichos cursos se impartirán preferentemente dentro de la jornada laboral, corriendo la Empresa con los gastos que de ellos se deriven.
- B) Cursos por cuenta del trabajador. La empresa creará un Fondo de Formación de 12.000€ destinado a la ayuda de iniciativas individuales a la formación 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 700€.

## 17.- CLASIFICACION NIVELES.

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. Antes de la firma es de aplicación el cuadro de categorías existente.

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 igual o inmediatamente inferior más cercano al salario real en el momento de 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 de 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 a tiempos completo en cada caso exceptuando los contratos de prácticas y las becas o prácticas no laborales que se regirán por los acuerdos con las instituciones que las promuevan así como por la normativa aplicable.

Cuadro de Niveles €/ año bruto	PROGRESIÓN POR AÑOS EXPERIENCIA				PROGRESIÓN POR FUNCION/RESPONSABILIDAD			
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
	INGRESOS	2a	4a	6a				
MONTAJE/MANTENIMIENTO	21.809	23.886	25.964	28.041	30.118	32.195	34.273	36.350
ALMACEN	21.809	23.065	24.321	25.577	26.832	28.088	29.344	30.600
ADMINISTRACIÓN/GESTIÓN/CALIDAD	21.809	23.339	24.869	26.399	27.930	29.460	30.990	32.520
COMEDOR	21.809							
	INGRESO	1a	3a	4a				
TECNICOS INGENIERIA	23.000	25.114	27.229	29.343	31.457	33.571	35.686	37.800

- 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 es cada epígrafe se asignarán por criterio o valoración de la empresa de acuerdo a las funciones y responsabilidades efectivamente asignadas, as

capacidades técnicas y de gestión efectivamente demostradas, así como los niveles de iniciativa y autonomía en el desempeño de las funciones. La Empresa definirá as funciones y responsabilidades e informará sobre los criterios aplicables para la asignación de niveles no más tarde del mes de septiembre del presente año.

En el caso de que la Empresa rechace la petición de un trabajador a a revisión de su encuadramiento, la decisión deberá comunicarse por escrito y deberá incluir los criterios de la misma. El trabajador podrá solicitar la mediación de 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 el 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 las del resto del pacto, incluida su ultra-actividad.

#### **18.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.**

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 periodos 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.

## 19.- CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Tienen derecho a una reducción de jornada y a la concreción de horario en los siguientes casos:

- Si se tiene la guarda legal de un menor de 12 años.
- Si se atiende el cuidado directo de un familiar (padre o madre, abuelo o abuela, hermanos/as, hijos/as, o nietos/as tuyos o de tu cónyuge) de cualquier edad que no trabaje y que no pueda valerse por sí mismo. No es necesario que tenga ningún tipo de invalidez.
- Si se ostenta la guarda legal de cualquier persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Si se tiene el cuidado de un menor de 18 años durante su hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave.

Derechos en el ejercicio de esta reducción de jornada:

- Elección del horario dentro de tu jornada diaria de trabajo.
- Protección contra el despido.
- Indemnizaciones por despido objetivo o por rescisión voluntaria de contrato, en caso de incumplimiento empresarial, que se perciben como si se trabajara a jornada completa.
- Percepción del desempleo igual que con una jornada completa.

20.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

MOTIVO	DURACIÓN	JUSTIFICANTE
MATRIMONIO TRABAJADOR	18 días naturales	Copia libro de familia.
NACIMIENTO HIJO	4 días naturales(2 a partir del hecho causante y otros 2 a elección del trabajador.	Copia libro de familia.
DEFUNCIÓN CÓNYUGE	7 días naturales	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
ENFERMEDAD NO GRAVE DEL CÓNYUGE (con ingreso en clínica, excluido el parto)	2 días naturales	Certificado Centro Hospitalario, indicando día del ingreso
ENFERMEDAD GRAVE o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad	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 convenga entre la Empresa y el Trabajador.	Certificado del Centro Hospitalario, indicando día del ingreso.
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad	2 días naturales	Certificado del Centro Hospitalario, indicando día de la intervención.
DEFUNCIÓN DE LOS SIGUIENTES PARIENTES CONSANGUINEOS: padres, hijos y hermanos.	3 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
DEFUNCIÓN de abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos.	2 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
MATRIMONIO DE: hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos.	1 día natural.	Certificado juzgado, iglesia o invitación acreditando parentesco.
Tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de Carácter Público.	Por el tiempo necesario.	Certificado de asistencia con acreditación de horas de inicio y final de la misma.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	1 día natural.	Certificado de Empadronamiento o copia de recibo donde figure los datos del titular y el nuevo domicilio
ASISTENCIA CONSULTA MEDICA DE ESPECIALISTAS S.S.	Por el tiempo necesario.	Volante médico justificativo.
TIEMPO INDISPENSABLE PARA LA ASISTENCIA A UN JUICIO COMO TESTIGO	Por el tiempo necesario.	Citación del Juzgado y justificante tiempo de comparecencia.
LACTANCIA POR HIJO MENOR DE NUEVE MESES.	1 hora de ausencia en dos fracciones o media hora de reducción de jornada, o acumularlo en jornadas completas.	Libro de Familia Solicitud por escrito.
TIEMPO INDISPENSABLE PARA EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.	Por el tiempo necesario.	Volante del Centro de Salud indicando horario.
ACOMPAÑAMIENTO DE UN FAMILIAR A CONSULTA DE MEDICINA	8 horas al año	Hasta primer grado de afinidad o consanguinidad. Volante del Centro de Salud
DONAR SANGRE O PLASMA	3 horas al año.	Justificante del Banco de Sangre.