



COMUNICADO DE PRESIDENCIA

A TODO EL PERSONAL DE TORRES DE ELORZ

SEPTIEMBRE DE 2012

De todos es conocida la profunda crisis que atraviesa buena parte de la sociedad occidental y más concretamente la española. Desde principios del 2008 la tasa de paro ha pasado del 10% al 25%, superando el número de desempleados los 5 millones de personas, la deuda pública y privada está en niveles insostenibles que hacen que el dinero no fluya y situando a España al borde del rescate. Muchas empresas han tenido que cerrar y otras han sufrido o están sufriendo EREs y recortes en sus plantillas.

En este contexto, en MTorres hemos sido capaces de crecer y crear empleo (+75 nuevos empleos desde 2008: un 20% más de plantilla), se han realizado importantes inversiones productivas, primero en Fuente Álamo y posteriormente en Torres de Elorz, se ha continuado con un elevado nivel de inversión en I+D+i, y por último, se ha adquirido una empresa en Estados Unidos con el fin de mejorar nuestra posición en uno de los principales mercados mundiales.

A pesar de ello no somos, ni mucho menos, ajenos a lo que pasa a nuestro alrededor, a la disminución del nivel mundial de inversiones en bienes de equipo y a una competencia cada día más feroz y dinámica.

La sociedad, como la naturaleza, está en un proceso continuo de cambio evolutivo y selectivo pero, en ciertos períodos del ciclo de la vida, surgen acontecimientos como los que nos están tocando vivir ahora, que aceleran el ritmo de los cambios, siendo entonces necesario (tanto para los individuos como para las organizaciones) actuar con reflejos y flexibilidad para poder adaptarse con el fin de preservar la capacidad para competir, elemento fundamental para la supervivencia.

Ser competitivos en nuestro caso es ser elegidos por el mercado, por los clientes. Los elegidos son aquellos que, además de ofrecer un buen producto a precios competitivos, ofrecen confianza en el futuro. Ofrecer futuro significa hacer política empresarial innovadora, basada en la evolución continua, generando conocimiento y talento creativo a través de fuertes inversiones en proyectos de I+D+i, garantizando a los clientes soluciones para sus necesidades tecnológicas en bienes de equipo presentes y futuras.

En este contexto el Comité de Empresa en sus reivindicaciones, entre otras cosas, plantea trabajar menos y cobrar más, proponiendo una reducción de jornada laboral de 8 horas al año durante cuatro años; es decir 32 horas menos en cuatro años. Estas pretensiones dañan la competitividad de la organización y la de Torres de Elorz como centro de trabajo y, por lo tanto, son del todo inaceptables para la Empresa. Torres de Elorz es el centro de trabajo del Grupo con la menor jornada anual, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

INFORMACIÓN SOBRE LA JORNADA LABORAL ANUAL EN LOS DIFERENTES CENTROS DE ACTIVIDAD DE MTORRES

- Navarra: 1.695 h/año
- Murcia: 1.759 h/año (64 h/año más que en Navarra)
- Alemania: 1.810 h/año (115 h/año más que en Navarra)
- EEUU: 1.840 h/año (145 h/año más que en Navarra)

El Plan Estratégico de MTorres contempla tres centros de desarrollo y ensamblaje de bienes de equipo (Navarra, Murcia y EEUU) cooperando e intercambiando sinergias, pero también concentrando la actividad económica en los centros más competitivos, garantizando así la supervivencia de la Empresa en estos tiempos de tanta incertidumbre en nuestro entorno.

Con la reciente adquisición de Pacífica Engineering en Seattle (EEUU) -ciudad situada en la costa del Pacífico en la que Boeing tiene su principal centro de decisiones y las principales plantas de ensamblaje de aviones- MTorres hace efectiva una decisión estratégica -no exenta de riesgos- cuya finalidad es ofrecer mejores servicios y ganar competitividad en los mercados norteamericano y

asiático, con el objeto de consolidar la confianza de algunos de nuestros principales clientes y neutralizar los efectos negativos de la mala imagen que España está dando en el exterior.

El centro de decisiones de MTorres hoy está en Torres de Elorz; la diferencia horaria con Seattle es de 9 horas, siendo además los mercados de Asia y EEUU el 60% de la cifra de negocio de MTorres y con tendencia al crecimiento. Las 145 horas/año más de jornada laboral en Seattle con relación a la de Torres de Elorz supone que aproximadamente 18 días al año nuestros compañeros de Seattle estarán activos, al servicio de los clientes, y en Torres de Elorz, siendo el centro de decisiones, no estaremos operativos.

Por las graves incertidumbres de la economía española y teniendo en cuenta todo lo anterior, la empresa propone pactos anuales, siendo la base de su planteamiento **-además de lo que define el Metal de Navarra y el mantenimiento de los principales elementos del pacto ya existente- la compra de 24 horas, proponiendo así ganar más trabajando más.**

Hoy la principal tarea de MTorres es seguir creando el caldo de cultivo del talento, ayudando a desarrollarse a las personas con capacidad, potencial y vocación profesional. El talento creativo se desarrolla golpeando duro sobre el yunque del trabajo y aporta a las personas competitividad y, en esa misma medida, libertad para elegir. Por eso la Empresa tiene que desarrollar políticas que permitan no solo potenciar el talento sino también incentivar su retención dentro de la organización.

Entramos en un ciclo de dura competencia sin proteccionismos, ni privilegios, que alcanza no sólo a las empresas sino también a los individuos dentro de éstas. Todas las empresas son vulnerables y, por supuesto, MTorres también. Una buena empresa cuesta mucho tiempo levantarla y, como lamentablemente vemos todos los días, se puede destruir en muy poco tiempo; MTorres es mucho más vulnerable desde dentro que desde fuera.

Cuando una Empresa se destruye, los jóvenes mejor formados, con talento y con cierta experiencia, incluso en un entorno tan difícil como el actual, encuentran otras oportunidades laborales porque el mercado valora su potencial. Sin embargo, la realidad es que, a partir de ciertas edades, el mercado laboral no actúa igual y la pérdida de empleo implica enormes dificultades para encontrar uno nuevo y cuando se encuentra por regla general es un trabajo de peor calidad y menor remuneración.

Con la primera generación de trabajadores de MTorres -veteranos con antigüedades de 20 a 35 años, entre los que me encuentro yo mismo, como fundador y presidente- me une una buena relación de afecto, amistad y gratitud personal. Hemos trabajado juntos con ilusión y sin luchas internas dando forma a lo que hoy es una gran empresa de prestigio internacional. A la velocidad que va el mundo, aunque uno va ganando con el tiempo una experiencia valiosa, es de alguna forma ley de vida que vayamos perdiendo algunas capacidades y, nos guste o no, competitividad individual. De hecho, los veteranos somos competitivos en la medida que aportamos valor a la competitividad colectiva de la empresa enseñando, apoyando y motivando a los más jóvenes porque ellos son la clave para el futuro de la empresa y por lo tanto para nuestro propio futuro como trabajadores de esta empresa.

Me es difícil de entender -y así se lo he trasladado a algunos de ellos- que 7 de los 14 miembros del Comité, veteranos amigos míos y con muchos años de antigüedad, pertenezcan a un sindicato de lucha de clases anclado en el pasado cuyos (catastróficos) efectos en algunas zonas de Navarra son sobradamente conocidos; un sindicato con un mensaje -como el del comunicado de 30 de mayo de 2012- que se dirige a captar nuevos afiliados presentándose como el único que cuenta con una "caja de resistencia" para financiar conflictos laborales y huelgas, animando a los trabajadores al enfrentamiento con la Empresa y abocándolos a planteamientos que dañan la estabilidad y viabilidad de la organización.

El sindicalismo, como todas las instituciones democráticas, debe buscar su propia evolución y avanzar desde modelos del siglo XIX hacia la sociedad del conocimiento y el talento del siglo XXI. Por un lado el adoctrinamiento dogmático provoca rigidez mental, dificulta el desarrollo de la

capacidad de pensar en libertad y limita el desarrollo del talento; y, por otro lado, la cultura sindical de lucha y enfrentamiento daña la flexibilidad y capacidad de adaptación necesaria para la supervivencia de toda organización, provocando que todos pierdan. Probablemente estas sean algunas de las razones por la que las nuevas generaciones han perdido interés por un sindicalismo que no ha evolucionado y con el que en buena medida no se sienten identificados.

MTorres es una de las pocas empresas que tradicionalmente ha apostado por el desarrollo del talento creativo y nuestros resultados así lo demuestran. Hoy MTorres tiene solvencia económica porque se ha anticipado a los acontecimientos tomando decisiones preventivas con visión de futuro, porque cuando las empresas son sorprendidas por los acontecimientos y toman medidas correctivas ya están gravemente enfermas y tienen un alto riesgo de desaparecer. En las circunstancias en las que nos encontramos hay que actuar con la máxima prudencia y responsabilidad velando por la competitividad y sostenibilidad de la empresa

Tras un periodo de negociaciones y encontrándonos en la parte final del año, es momento de cerrar un acuerdo y aplicarlo. En los próximos días se trasladará al Comité la propuesta final.

Como ha quedado recogido anteriormente, todos los centros de trabajo de MTDI cuentan con una mayor jornada laboral que Navarra: en Murcia trabajan 64 horas al año más que en Navarra, en Alemania 115 horas más y en EEUU 145 horas más. En este contexto es condición imprescindible para la mejora de la competitividad de Torres de Elorz reducir esa diferencia de tiempo de trabajo aumentando la jornada anual.

Los puntos fundamentales de la propuesta son los siguientes:

- **Incremento de jornada anual en 24 horas** (hasta 1719 horas) mediante la compra de 24 horas más de jornada anual **incrementando un 1,42% más el salario fijo.**
- **Adelantar un 0,5% de revisión salarial** en línea con lo aplicado en Murcia (Metal de Murcia) y a la espera de aplicar lo que se acuerde en el Metal de Navarra, **tal y como ha venido ocurriendo en pactos anteriores.**
- **Incentivo variable** asociado a los resultados de la Empresa
- Nuevo esquema de niveles salariales que simplifica y racionaliza la estructura actual y los mecanismos de promoción.
- **Mejora del esquema de compensación por tiempo** en servicio exterior haciéndolo progresivo.
- Modificación de las herramientas de flexibilidad (jornada irregular y bolsa de horas) en línea con lo pactado en el mencionado II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
- Mantenimiento de la jubilación parcial a petición del trabajador
- Mejora de las ayudas y creación de un fondo para iniciativas individuales de formación.

El texto completo que desarrolla los puntos anteriores, una vez se traslade al Comité, se facilitará a todo el personal de Torres de Elorz.

Por todo lo anteriormente expuesto, estoy convencido de que se trata de una propuesta cabal, coherente y responsable en tanto en cuanto, además de preservar en gran medida los principales elementos del pacto, pondera de forma equilibrada unas buenas condiciones de trabajo y la necesaria e irrenunciable mejora de la competitividad.

Un atento saludo,



Manuel Torres
Presidente Ejecutivo