

ela.eus  

<https://elamtorres.wordpress.com>

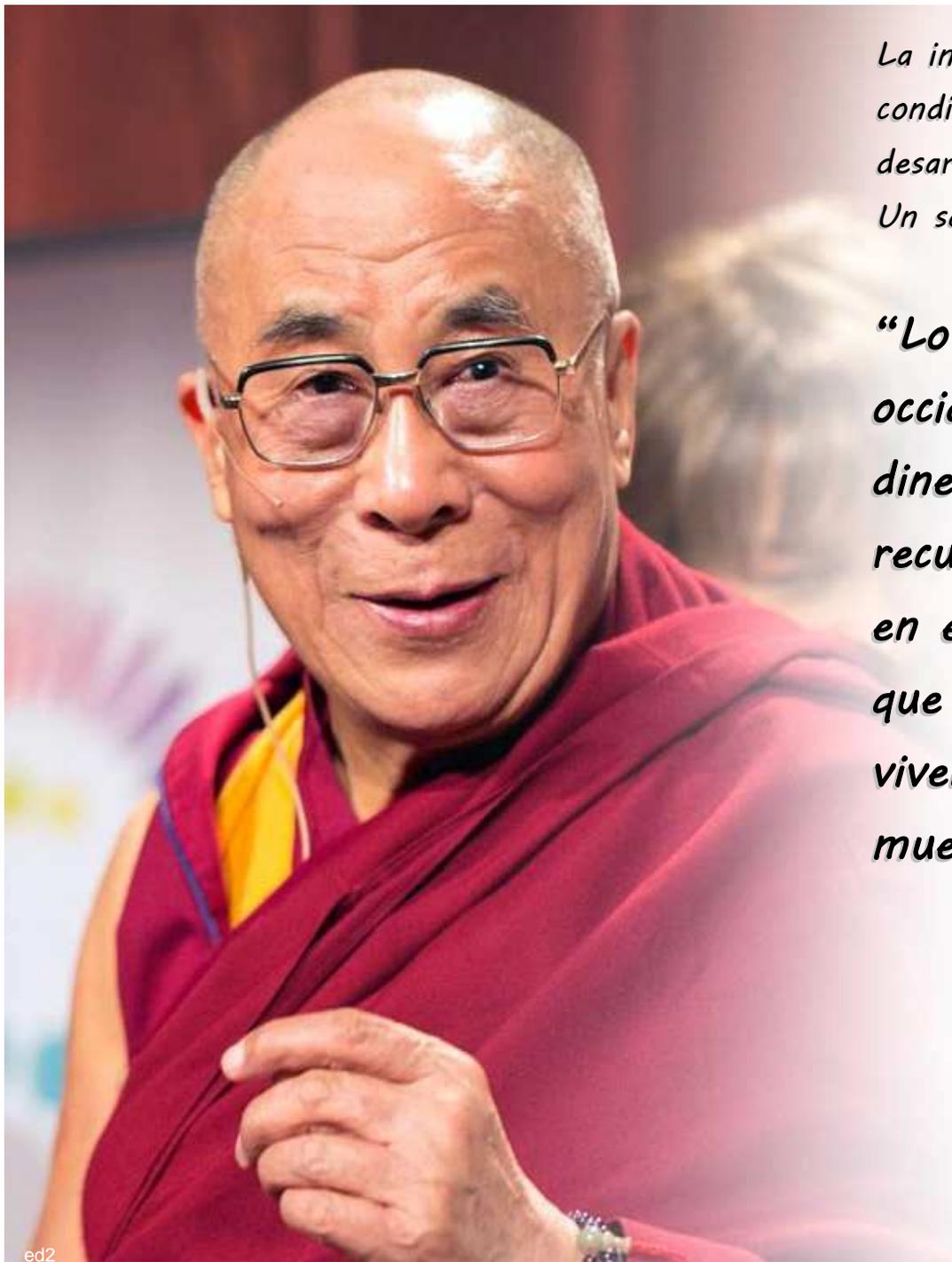


PACTO CONDICIONES LABORALES DE M.TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES S.A.U.

2017

ELA

SECCION SINDICAL M.TORRES



La información que te ofrecemos en este librito sobre tus condiciones laborales en M·Torres puede servirte para desarrollar una vida sensata y humana.

*Un saludo a **tod@s**, Sección Sindical de ELA en M·Torres*

“Lo que más me sorprende del hombre occidental es que pierden la salud para ganar dinero, después pierden el dinero para recuperar la salud; y por pensar ansiosamente en el futuro no disfrutan el presente, por lo que no viven ni el presente ni el futuro; y viven como si no tuviesen que morir nunca...y mueren como si nunca hubieran vivido”

*Dalai
Lama*

PACTO CONDICIONES LABORALES DE M.TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES S.A.U.

CAPITULO 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.

CAPITULO II. MOVILIDAD

ARTÍCULO 3.- TRASLADOS

La movilidad geográfica que implique cambio indefinido de residencia (Art 40.1 ET) de los trabajadores de MTDISAU pertenecientes al centro de trabajo de Torres de Elorz, tendrá carácter voluntario (quedando sometido a la voluntad del trabajador).

CAPITULO 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.
- Plus nocturnidad.
- Comedor.
- Antigüedad.

ARTÍCULO 5.- INCREMENTO SALARIAL

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

La tabla que se incluye en este capítulo 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.

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.

Cuadro de Niveles €/ año bruto	PROGRESIÓN POR AÑOS EXPERIENCIA					PROGRESIÓN POR FUNCION/RESPONSABILIDAD				
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8		
	INGRESO	2 años en el Puesto	4 años en el Puesto	6 años en el Puesto						
MONTAJE/ MANTENIMIENTO	22.904,00 €	25.033,00 €	27.163,00 €	29.293,00 €	31.422,00 €	33.551,00 €	35.681,00 €	37.823,00 €		
ALMACEN	22.874,00 €	24.161,00 €	25.449,00 €	26.737,00 €	28.023,00 €	29.311,00 €	30.598,00 €	31.886,00 €		
ADMINISTRACIÓN/ GESTIÓN/CALIDAD	22.888,00 €	24.456,00 €	26.025,00 €	27.593,00 €	29.163,00 €	30.731,00 €	32.300,00 €	33.868,00 €		
COMEDOR	22.848,00 €									
	INGRESO	1 años en el Puesto	3 años en el Puesto	4 años en el Puesto						
TECNICOS INGENIERIA	24.477,00 €	26.343,00 €	28.511,00 €	30.678,00 €	32.845,00 €	35.012,00 €	37.181,00 €	39.348,00 €		

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.

Hora extra	N1		N2		N3		N4		N5		N6		N7		N8	
	Tipo A (1.5)	Tipo B (1.75)														
MONTAJE/ MANTENIMIENTO	20,27 €	23,65 €	22,15 €	25,85 €	24,04 €	28,04 €	25,92 €	30,24 €	27,81 €	32,44 €	29,69 €	34,64 €	31,58 €	36,84 €	33,47 €	39,05 €
ALMACEN	20,24 €	23,62 €	21,38 €	24,94 €	22,52 €	26,27 €	23,66 €	27,60 €	24,80 €	28,93 €	25,94 €	30,26 €	27,08 €	31,59 €	28,22 €	32,92 €
ADMINISTRACIÓN/ GESTIÓN/CALIDAD	20,25 €	23,63 €	21,64 €	25,25 €	23,03 €	26,87 €	24,42 €	28,49 €	25,81 €	30,11 €	27,20 €	31,73 €	28,58 €	33,35 €	29,97 €	34,97 €
COMEDOR	20,22 €	23,59 €														
TECNICOS INGENIERIA	21,66 €	25,27 €	23,31 €	27,20 €	25,23 €	29,44 €	27,15 €	31,67 €	29,07 €	33,91 €	30,98 €	36,15 €	32,90 €	38,39 €	34,82 €	40,62 €

Artículo 8.- INCENTIVO VARIABLE

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	18,84 €	226,12 €
2º	6 A 8	37,72 €	452,68 €
3º	9 A 11	65,97 €	791,68 €
4º	12 A 14	84,82 €	1.017,78 €
5º	15 A 17	94,23 €	1.130,76 €
6º	18 A 20	118,47 €	1.421,60 €
7º	21 A 23	132,20 €	1.586,42 €
8º	24 A 26	149,96 €	1.799,49 €
9º	27 A 29	160,35 €	1.924,20 €
10º	30 A 32	166,59 €	1.999,03 €
11º	33 A 35	172,83 €	2.073,95 €
12º	36 A 38	179,07 €	2.148,87 €
13º	39 A 41	185,32 €	2.223,79 €

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 decimo será el mismo que del noveno al décimo).

ARTÍCULO 11.- VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

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 COMPENSACION ECONOMICA DE 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	
	<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	2017			C
			N1	N2-N4	N5	N6	N7	N8
LABORAL	NACIONAL INTERPLANTA	TOTAL	94,08	107,57	115,66	123,74	131,82	139,90
		DIETA	40					
		COMPLEMENTO	54,08	67,57	75,66	83,74	91,82	99,90
	NACIONAL	TOTAL	107,82	121,31	129,40	137,48	145,56	153,64
		DIETA	53,34					
		COMPLEMENTO	54,48	67,97	76,06	84,14	92,22	100,30
	INTERNACIONAL	TOTAL	107,82	121,31	129,40	137,48	145,56	153,64
		DIETA	91,35					
		COMPLEMENTO	16,47	29,96	38,05	46,13	54,21	62,29
FESTIVO	NACIONAL	TOTAL	156,34	188,69	209,58	230,47	251,35	272,24
		DIETA	53,34					
		COMPLEMENTO	103,00	135,35	156,24	177,13	199,01	218,90
	INTERNACIONAL	TOTAL	156,34	188,69	209,58	230,47	251,35	272,24
		DIETA	91,35					
		COMPLEMENTO	64,99	97,34	118,23	139,12	160,00	180,89

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 MTDISAU 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.

Gastos de Viaje y Alojamiento: compensación directa por MTDISAU de los gastos originados.

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.

Complementos: compensación salarial con una retribución no exenta en función de la actividad divisional realizada.

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€

(Acta del 22 de junio del 2010)

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 período 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.

COMPLEMENTO DE MONTAJE EN SERVICIO EXTERIOR			
LABORABLE EN ESPAÑA			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	53,34 €	54,48 €	107,82 €
B	53,34 €	67,96 €	121,30 €
C	53,34 €	100,30 €	153,64 €
D	53,34 €	112,43 €	165,77 €
FESTIVO EN ESPAÑA			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	53,34 €	103,00 €	156,34 €
B	53,34 €	135,34 €	188,68 €
C	53,34 €	218,90 €	272,24 €
D	53,34 €	241,82 €	295,16 €
LABORABLE EN EXTRANJERO			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	91,35 €	16,47 €	107,82 €
B	91,35 €	29,95 €	121,30 €
C	91,35 €	62,29 €	153,64 €
D	91,35 €	74,42 €	165,77 €
FESTIVO EN EXTRANJERO			
NIVEL	DIETA EXENTA	C. MONTAJE	TOTAL
A	91,35 €	64,99 €	156,34 €
B	91,35 €	97,33 €	188,68 €
C	91,35 €	180,89 €	272,24 €
D	91,35 €	203,81 €	295,16 €

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.

CAPITULO 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 3,15% del salario fijo bruto individual (salario base, plus convenio y complementos de plena dedicación y no competencia) cada año.

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 20 % 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

Todo trabajador, por motivos familiares o de cualquier otra índole (debidamente argumentados), podrá solicitar la flexibilización de inicio y la finalización de la jornada laboral en el margen máximo de una hora y media. La solicitud se realizará por escrito y la dirección en su decisión tendrá en cuenta las circunstancias concurrentes, así como los requerimientos de seguridad y las necesidades operativas de la empresa.

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.

Estos días serán de libre elección por parte del trabajador y deberán ser disfrutados en el mismo año.

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.

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

SECCION SINDICAL MTDI TORRES

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.

CAPITULO 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.

CAPITULO VI. CONTRATACIONES ETT

Artículo 26.- CONTRATACIONES ETT

Con objeto de agilizar los procesos de incorporación en períodos vacacionales o puntas de trabajo, la contratación de personal a través de ETT 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.

CAPITULO 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.

CAPITULO 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 períodos 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.

CAPITULO 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.

CAPITULO XII MOVILIDAD GEOGRÁFICA

CAPITULO XIII

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.

CUADRO LICENCIAS RETRIBUIDAS CONVENIO DEL METAL DE NAVARRA Y PACTO DE EMPRESA

1.-Matrimonio.	18 días naturales, comenzando el cómputo el primer lunes si el matrimonio se celebra en fin de semana.	Copia libro de familia.
2.-Nacimiento hijo.	4 días naturales (2 a partir del hecho causante y otros 2 a elección del trabajador).	Copia libro de familia.
3.-Defunción cónyuge.	7 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
4.-Enfermedad no grave de cónyuge (con ingreso en clínica, excluido el parto)	2 días naturales.	Certificado del centro hospitalario, indicando día del ingreso.
5.-Enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad. Incluido el parto	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 convengan entre la empresa y el trabajador).	Certificado del centro hospitalario, indicando día del ingreso.
6.-Defunción de: padres, hijos y hermanos.	3 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
7.-Defunción de abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos.	2 días naturales.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.
8.-Matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos.	1 día natural.	Certificado juzgado, iglesia o invitación acreditando parentesco.
9.-Deber inexcusable de carácter público.	El tiempo necesario.	Certificado de asistencia con acreditación de inicio y final de la misma.
10.-Traslado domicilio habitual.	1 día natural.	Certificado empadronamiento o copia de recibo donde figuren los datos del titular y el nuevo domicilio.
11.-Asistencia consulta médica de especialistas S.S.	Por el tiempo necesario.	Volante médico justificativo.
12.-Asistencia a un juicio como testigo.	Por el tiempo necesario.	Citación del juzgado y justificante tiempo comparecencia.
13.-Acompañamiento a un familiar de primer grado a consulta de médico, tanto especialista como general.	8 horas (siempre que coincida con horario laboral).	Volante médico justificativo.
14.- Lactancia.	1 hora diaria	Copia libro de familia.
15.-Donación de sangre o plasma	3 horas al año	Justificante centro.

Puedes contactar con nosotros para aclarar cualquier duda sobre tus condiciones laborales:



- 1.- Pedro Rey, me puedes encontrar en el área de Producción. Soy el Delegado Sindical.**
- 2.- Pepe Castellano, me puedes encontrar en el área de Producción.**
- 3.- Asier Echegaray, me puedes encontrar en el departamento de Hardware Aeronáutica.**
- 4.- Jokin Ventosa, me puedes encontrar en el departamento de Planificación.**
- 5.- Carlos Ugalde, me puedes encontrar en el departamento de Mantenimiento.**
- 6.- Iosu Odriozola, me puedes encontrar en el área de Producción.**
- 7.- Lucas Jiménez, me puedes encontrar en el departamento de Ingeniería Mecánica Aeronáutica. Soy también Delegado de Prevención.**

SECCION SIN DERECHOS

TORRES DE ELORZ - 2018

CALENDARIO AÑO 2018

FIESTAS EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

01.01:	AÑO NUEVO
06.01:	EPIFANIA DEL SEÑOR
29.03:	JUEVES SANTO
30.03:	VIERNES SANTO
02.04:	LUNES DE PASCUA
01.05:	FIESTA DEL TRABAJO
15.08:	ASUNCION DE LA VIRGEN
12.10:	FIESTA NACIONAL
01.11:	TODOS LOS SANTOS
03.12:	SAN FRANCISCO JAVIER
06.12:	DÍA CONSTITUCION
08.12:	FESTIVIDAD INMACULADA
25.12:	NATIVIDAD DEL SEÑOR

PUENTES

05.01	30.04
16.08	17.08
02.11	07.12
24.12	26.12
27.12	28.12
31.12	

HORAS DE TRABAJO

Jornada Anual 2018 1695 H

DIAS DE FABRICA ABIERTA

192 días de 8,5 horas = 1.632 H
 47 días de 6 horas = 282 H
 TOTAL 239 días = 1.914 H

JORNADA ANUAL INDIVIDUAL:

JORNADA ANUAL	1.695 H
PENDIENTES 2017	2,5 H
VACACIONES	177 H
HORAS OPCIONALES	34 H
HORAS DE AJUSTE:	5,5 H

ENERO								FEBRERO								MARZO									
S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D		
								5				1	2	3	4	9				1	2	3	4		
1	1	2	3	4	5	6	7	6	5	6	7	8	9	10	11	10	5	6	7	8	9	10	11		
2	8	9	10	11	12	13	14	7	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	18		
3	15	16	17	18	19	20	21	8	19	20	21	22	23	24	25	12	19	20	21	22	23	24	25		
4	22	23	24	25	26	27	28	9	26	27	28					13	26	27	28	29	30	31			
5	29	30	31																						
ABRIL								MAYO								JUNIO									
S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D		
							1	18	1	2	3	4	5	6	22						1	2	3		
13								19	7	8	9	10	11	12	13	23	4	5	6	7	8	9	10		
14	2	3	4	5	6	7	8	20	14	15	16	17	18	19	20	24	11	12	13	14	15	16	17		
15	9	10	11	12	13	14	15	21	21	22	23	24	25	26	27	25	18	19	20	21	22	23	24		
16	16	17	18	19	20	21	22	22	28	29	30	31				26	25	26	27	28	29	30			
17	23	24	25	26	27	28	29																		
18	30																								
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE									
S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D		
							1	31				1	2	3	4	5	35							1	2
26								32	6	7	8	9	10	11	12	36	3	4	5	6	7	8	9		
27	2	3	4	5	6	7	8	33	13	14	15	16	17	18	19	37	10	11	12	13	14	15	16		
28	9	10	11	12	13	14	15	34	20	21	22	23	24	25	26	38	17	18	19	20	21	22	23		
29	16	17	18	19	20	21	22	35	27	28	29	30	31			39	24	25	26	27	28	29	30		
30	23	24	25	26	27	28	29																		
31	30	31																							
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE									
S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D	S	L	M	X	J	V	S	D		
								44				1	2	3	4	48							1	2	
40	1	2	3	4	5	6	7	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9		
41	8	9	10	11	12	13	14	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16		
42	15	16	17	18	19	20	21	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23		
43	22	23	24	25	26	27	28	48	26	27	28	29	30			52	24	25	26	27	28	29	30		
44	29	30	31													53	31								

ANEXO CALENDARIO LABORAL 2018

Torres de Elorz, 1 de diciembre de 2017

1. Se establece como período vacacional el comprendido entre el 18 de junio y el 28 de septiembre de 2018, ambos inclusive.
2. En el año 2018 se establece un periodo vacacional de 30 días naturales, de los cuales, un mínimo de 15 días serán ininterrumpidos, y el resto se disfrutarán en periodos mínimos de una semana. Se garantiza el disfrute de 30 días naturales de vacaciones ininterrumpidos entre el 18 de junio y el 05 de agosto.
3. La empresa establece un periodo vacacional para toda la plantilla comprendido entre el 6 y el 13 de julio, ambos inclusive.
4. Fuera del periodo vacacional no podrá haber más de un 20% de la plantilla de cada departamento de vacaciones.
5. Las fechas de las vacaciones de todo el personal deberán estar decididas y acordadas antes del 31 de marzo de 2018, en todo caso deberán estar acordados dos meses antes de su disfrute. Se utilizará el documento "Solicitud de vacaciones" que deberá estar firmado por el superior inmediato.
6. La utilización de las horas de ajuste será conforme a la regulación aplicable a los días opcionales.
7. Las vacaciones, días opcionales, horas generadas por viajes, compensación de horas extras generadas y horas de ajuste, deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre. En caso contrario se perderán.
8. Se establece el compromiso de iniciar negociaciones de calendario para el 2019 con la suficiente antelación para intentar alcanzar un acuerdo no más tarde del mes de noviembre del 2018.

1.abizena: _____
1º apellido

2.abizena: _____
2º apellido

Izena: _____
Nombre

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K: _____
C.P

Telefonoa _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Soci I de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria _____
Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

Sindikatuak betetzeko →
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuei ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitopenean hau betetze aldera, **BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE**, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.

Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarrerako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarena alegia.

Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztagarria dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua arabera.

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

Helbideratzeko agindurako eskabide-orria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

SINADURA

FIRMA

Izen abizenak

Nombre y apellidos

DATA:

FECHA:

NAN:

DNI:

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroriek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se alía en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.



EGOITZAK / LOCALES

31004 Iruñea

Iturrakde y Suit, s/n.
(frente n.º 10)

Tel.: 948 00 79 30

Fax: 948 00 79 59

31800 Altsasu

La Paz, 3-entr.

Tel.: 948 46 73 38

Fax: 948 56 73 07

31780 Bera

San Esteban, 13-bajo

Tel./Fax: 948 63 07 92

31200 Lizarra-Estella

Fray Diego, 13-bajo

Tel.: 948 54 67 70

Fax: 948 55 58 87

01320 Viana-Oion

Oion- Avda. Navarra, 31

Tel.: 945622440

31350 Peralta-Azkoien

Avda. La Paz, 9-1.º Izda.

Tel.: 948 75 10 17

Fax: 948 75 17 11

31570 San Adrián

Ctra. de Estella, 32-bajo

Tel.: 948 69 61 59

31400 Sangüesa

Mayor, 9

Tel.: 948 43 01 08

31300 Tafalla

Paseo Nuevo, 1

Tel./Fax: 948 70 16 60

31500 Tudela

Fernando Remacha, 4-1.º

Tel.: 948 02 62 02

Fax: 948 02 62 03

31580 Lodosa

Paseo Central, s/n.

Tel.: 948 69 42 12

ela.eus  

ELA

SECCION SINDICAL M.TORRES