



Reunidos en Amurrio a 19 de Julio de 2012, de una parte el Comité de Empresa representado por la Comisión Negociadora del Convenio.

Y de otra la representación de la Dirección de TRI,

EXPONEN:

Primero y único: que habiendo negociado el articulado del convenio los art. 7, 9, bloque de jornada y plus fin de semana.

ACUERDAN:

Primero y único: los documentos que se anexa al presente acuerdo como parte integrante del futuro convenio, quedando pendiente su validez final del acuerdo global sobre dicho convenio.

Firmado:

PREACUERDO ARTICULO 7

ART. 7º.-PRINCIPIOS BASICOS

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo. Esta organización se llevará a efecto con la participación de los representantes de los trabajadores, en la forma que se establece, introduciendo en la medida de lo necesario y de la situación actual, una tramitación ágil en los procedimientos para llevar a cabo las adaptaciones de los sistemas de trabajo a las necesidades que demande la organización de la producción.

La organización del trabajo y las medidas para agilizar los procedimientos de adaptación, buscarán en todo momento la aplicación de las líneas de información, comunicación y participación que se vienen aplicando en distintas áreas de la empresa y que la Dirección pretende hacer extensivas, en forma progresiva, a la totalidad de T.R., como parte de su nueva política de gestión.

La colaboración y participación del personal, del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales como representantes del mismo, son fundamentales para la marcha de la Empresa.

La aplicación de estos principios de colaboración y participación de los representantes de los trabajadores en la organización de la empresa se regula ateniéndose a los siguientes principios:

A.- Información a los R.R.T.T. integrados en los Comités de Empresa:

- ⇒ Información sobre la marcha de la empresa (Art. 64 del E.T.)
- ⇒ Planes de formación.
- ⇒ Sanciones a los trabajadores.
- ⇒ Mejoras importantes de los métodos y procesos de producción.
- ⇒ Contratos de trabajo: Personal de nueva contratación y trabajos contratados al exterior, legalmente exigibles de acuerdo con el E.T.
- ⇒ Establecimiento y modificación de plantillas (organigrama).
- ⇒ Análisis de rendimientos: Productividad, Calidad, Mermas y Absentismo.
- ⇒ Relación nominal y mensual de horas extras.

B.- Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo:

Los sistemas de organización del trabajo, sus modificaciones y sustituciones deberán ser negociados con los R.R.T.T., en un plazo no inferior a 15 días, en los siguientes supuestos:

- ⇒ Reestructuración de plantillas.
- ⇒ Modificación de los sistemas de incentivos.
- ⇒ Clasificación de categorías profesionales.
- ⇒ Traslados geográficos totales o parciales de instalaciones.
- ⇒ Modificación del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

⇒ Modificación de funciones, en lo no contemplado en el capítulo VII de este convenio.

C.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La participación de los R.R.T.T. en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo requerirá un periodo de consultas y negociaciones por un periodo no inferior a 15 días, salvo acuerdo en plazo inferior. En el transcurso de éstas, cualquiera de las partes podrá requerir, y la otra deberá aceptar, la presencia de un mediador del PRECO en las mismas.

Se considerarán modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo los siguientes supuestos:

- ⇒ Horario
- ⇒ Jornada de trabajo
- ⇒ Régimen de trabajo a turnos
- ⇒ Sistemas de remuneración.
- ⇒ Sistemas de trabajo y rendimiento

Una vez transcurrido el periodo de consultas y negociaciones expresado para el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, si no hubiese acuerdo, ambas partes podrán ir al PRECO y se someterán y acatarán, sin perjuicio de una mediación previa en su caso, el arbitraje dictaminado por el PRECO; en tanto no llegue la resolución, la Dirección no aplicará la modificación en un periodo adicional de **15 días**, salvo excepciones suficientemente motivadas por razones de urgencia, en que se aplicará de forma provisional; dichas razones de urgencia se explicarán durante el proceso de tramitación del PRECO.

En el momento de inicio del periodo de consultas, establecido en el párrafo anterior, se informará a los afectados por la modificación propuesta.

PREACUERDO CONTRATACIÓN EVENTUALES

ART. 9º.- PRINCIPIO GENERAL

La política salarial de TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL SLU tiene como objetivo retribuir el trabajo realizado, basándose en los actuales sistemas establecidos, cuyos resultados figuran en las tablas salariales vigentes, asegurando una retribución mínima anual al grado mínimo de valoración de puestos.

La retribución del personal se integra por el devengo, en su caso, de un salario de calificación, complementos salariales, complementos de carácter no salarial y prestaciones asistenciales que constituyen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Las retribuciones se entienden en todo caso brutas.

La Dirección de TR podrá hacer uso, excepcionalmente, de los servicios de las empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) cuando las necesidades de organización lo requieran. Los trabajadores puestos a disposición de la empresa, percibirán exclusivamente las mismas retribuciones establecidas en las tablas salariales que el personal de plantilla de TR.

TRI se compromete a realizar contratos eventuales, por circunstancias de la producción y obra o servicio, los estrictamente necesarios y que dicha contratación no supere el 7 % de la plantilla total en cómputo anual, a partir del año 2013. En el caso de que se superase este porcentaje, se realizará un número de contratos indefinidos equivalente al 25 % del exceso".

Con efecto aclaratorio, se define el anterior texto en la siguiente fórmula de aplicación:

$$\frac{[\text{Días totales alta en seguridad social de eventuales (circunstancias y obra o servicio)]}{365} = \text{Contratación eventuales media anual}$$

$$\text{Contratación eventuales media anual} - [7 \% \text{ plantilla media total anual}] = \text{Exceso sobre eventuales}$$

$$\text{Exceso sobre eventuales} * 25 \% = \text{Nº trabajadores a integrar en plantilla indefinida.}$$

Redondeo de decimales se realizará al alza o a la baja en función de que el decimal resultante de la fórmula anteriormente expresada sea, superior o inferior a 0,5.

Resto de conceptos de la tabla salarial:

La subida salarial para el resto de conceptos retributivos será la del IPC real de cada año.

Se establecen las escalas de salarios de calificación para el personal obrero y empleado, que se adjuntan en el anexo I, entendiéndose devengados por jornada ordinaria.

1.- Constituyen complementos salariales los siguientes:

1.1 Personales:

- Antigüedad.

1.2 De puesto de trabajo:

- Relevo.
- Nocturnidad.
- Por descanso intersemanal, en sus diversas modalidades.
- Complemento por vacaciones.

1.3 Por cantidad o calidad de trabajo:

- Incentivos.
- Horas extraordinarias
- Apertura y cierre de instalación

1.4 De vencimiento periódico, superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Per - cápita (Economato).
- Retribución variable en función de la autofinanciación.

1.5 De pago único:

- Prima de enganche

2.- Constituyen complementos de carácter no salarial los siguientes:

2.1 Plus de distancia.

2.2 Bolsa de Navidad.

2.3 Ayuda de estudios.

3.- Constituyen prestaciones asistenciales con el carácter de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, las siguientes:

3.1 Ayuda familiar por cónyuge e hijos.

3.2 Seguro de vida y accidentes.

3.3 Complementos a la prestación por Incapacidad

PREACUERDO PLUS FIN DE SEMANA O FESTIVOS

12.3.- Plus fin de semana o festivo.

Este plus se percibirá, por jornada ordinaria y en proporción a las horas trabajadas, exclusivamente por aquellos trabajadores que realmente presten sus servicios en sábado, domingo o festivos. Para realizar el cálculo del importe del plus fin de semana se dividirá el complemento retributivo anual entre el número promedio de relevos de sábados mañana y tarde, domingos mañana y noche y festivos mañana, con la ponderación de 1,2. Los sábados noche, domingos tarde y festivos tarde y noche, con la ponderación 1,5.

Su importe diario se calculará mediante la siguiente fórmula:

- 1º.- Días posibles de trabajo = Días año - Vacaciones (365 ó 6 - 31).
- 2º.- Sábados y Domingos a librar por ciclos = Días posibles de trabajo (1º) /Días ciclo (28)
- 3º.- Días de trabajo = Horas de jornada anual pactada / Horas día (8)
- 4º.- Días totales = Días de trabajo (3º)+ 5 festivos
- 5º.- Parte proporcional de descanso día semanal (56) = Jornada día (8) / Jornada semanal (56)
- 6º.- Días a librar =Días posibles de trabajo(1º) - Días totales trabajo (4º)
- 7º.- Sábados y Domingos a librar = Días a librar (6º) * Parte proporcional de descanso día (5º)
- 8º.- Días a restar = Sábados y Domingos a librar (7º) - Sábados y Domingos a librar por ciclos (2º)
- 9º.- Sábados con complemento = Sábados año - Sábados a restar (8º)
- 10.- Domingos con complemento = Domingos año-Domingos a restar (8º)
- 11.- Festivos con complemento = Festivos reales.

Su cuantía anual y diaria figura en el anexo I.

PREACUERDO SOBRE FLEXIBILIDAD DE JORNADA Y VACACIONES

ART. 18º.- JORNADA

La jornada para 2012-2016 será de 1664 horas anuales, con igual número de horas de funcionamiento anual de las instalaciones principales. El número de días de libre disposición no podrá ser superior a 5 días por persona y año, salvo para el personal que trabaja el sistema de 4X3 relevos y 4 relevos, para los que no podrá ser superior a 9 días por persona y año. En las jornadas continuadas superiores a 6 horas se disfrutará de un descanso de 25 minutos. Estos descansos se realizarán a las 9, 18 y a las 2 horas, salvo por necesidades de producción en que se establece una banda horaria, en la mitad de la jornada de cada relevo, de dos horas para realizar el descanso de 25 minutos sin parar las instalaciones.

La jornada de trabajo se iniciará y terminará en los propios puestos de trabajo, por lo que deberán los trabajadores permanecer en los mismos hasta que suene la sirena señalando la terminación de la jornada.

Todo el personal vendrá obligado a marcar con ropa de trabajo en el reloj de control las horas de comienzo y fin de su jornada, o a cumplir cualquier otro sistema de registro de entradas y salidas que por la Empresa se establezca, con conocimiento previo del Comité de Empresa.

El cambio de turnos en los relevos continuados deberá efectuarse, con carácter general, entre quince minutos antes y quince minutos después de la hora señalada para el comienzo de los mismos, debiendo el trabajador saliente continuar en el desempeño de su trabajo, si el relevo no se lleva a cabo, hasta 2 horas para su posible sustitución, y abonándosele el exceso de jornada de acuerdo con lo establecido en este convenio. El trabajador que resulte perjudicado económicamente como consecuencia de esta prolongación de su trabajo, respecto al sistema de transporte que habitualmente utilice, será resarcido por la Empresa de los gastos que se hubieren ocasionado, previa justificación de los mismos.

La fijación de los horarios individuales de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con las limitaciones establecidas en la normativa vigente.

Si por disposición legal obligatoria el cómputo anual de la jornada máxima legal fuese inferior a la pactada en el Convenio, ésta se igualará a la legal, en los términos y plazos máximos que la ley establezca.

Para la recuperación de ausencias o permisos no retribuidos se fija el plazo del año natural, o como excepción, el primer trimestre del año siguiente; pasado el cual, si no se hubiese recuperado, se procederá al descuento correspondiente. Los descuentos y abonos por cambios en la hora oficial se realizarán con iguales criterios.

ART. 19º.- CALENDARIOS Y HORARIOS

Anualmente se establecerán los calendarios y horarios de trabajo correspondientes a cada sistema de trabajo (Día, 2 y 3 relevos, sistemas con

descanso intersemanal etc.); se podrán establecer los puentes que vayan a realizarse, en cuyo caso se fijarán los servicios necesarios por acuerdo entre los mandos y el personal de cada departamento, para mantener la actividad en las oficinas y servicios.

El horario para el personal procedente del centro de trabajo de Bilbao se establecerá respetando los criterios fijados en el acuerdo de traslado.

El personal con exceso de días de calendario disfrutará de días libres, hasta cumplir su jornada anual, a ser posible acumulados a los fines de semana, previo aviso a su mando con una antelación de dos días y con un máximo de dos personas por departamento

Como alternativa y con una antelación de 15 días, en cada Departamento se fijará un número máximo de personas que puedan disfrutar de esos días simultáneamente, en función de las necesidades del servicio y de acuerdo con los siguientes criterios:

1. - Posibilidad de ser sustituidos por personal interino.
2. - Departamentos con más de 50 especialistas: el 10 % de su plantilla.
3. - Departamentos con menos de 50 especialistas: el 15 % de su plantilla.
4. - Oficinas o servicios: 2 personas.

Los días acumulados por exceso de jornada de calendario se disfrutarán dentro del año natural o, en todo caso, dentro del primer trimestre del año siguiente.

HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES:

Como desarrollo del plan de igualdad y en concreto en el apartado de conciliación de la vida laboral y personal, la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan, que los trabajadores tengan asignado calendario de "Día con Jornada Partida" podrán retrasar o adelantar el horario de entrada o salida eligiendo entre las siguientes posibilidades:

OPCION	ENTRADA	SALIDA	HORARIO COMIDA
1	8:00	17:00	13:00 – 14:00
2	8:30	17:30	13:00 – 14:00
3	9:00	18:00	13:00 – 14:00

Los trabajadores que en la actualidad tengan asignado el calendario de día de Bilbao, podrán optar entre las siguientes posibilidades:

	OPCION	ENTRADA	SALIDA	HORARIO COMIDA
LUNES A JUEVES	1	8:00	17:30	13:00 – 14:00
VIERNES		8:00	14:00	
LUNES A JUEVES	2	8:30	18:00	13:00 – 14:00
VIERNES		8:30	14:30	
LUNES A JUEVES	3	9:00	18:30	13:00 – 14:00
VIERNES		9:00	15:00	

El trabajador que desee acogerse a esta posibilidad deberá solicitarlo al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión al departamento de RR.HH

- Como criterio principal para la concesión de esta posibilidad deberá quedar garantizada la atención y cobertura de necesidades del departamento.

- La opción deberá ejercitarse por periodos anuales completos.
- El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

A partir de mes de Enero de 2013, aquellos trabajadores, con calendario a jornada partida que lo deseen, podrán ampliar en ½ hora el descanso para la comida, retrasando en ½ hora el horario de salida a la tarde que tenga asignado. El trabajador que desee acogerse a esta posibilidad deberá solicitarlo al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión al departamento de RR.HH. En caso de acogerse a dicha opción, deberá ejercitarse por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural.

ART. 20º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales para todo el personal.

Al establecer los calendarios de trabajo de cada centro, los periodos de vacaciones podrán fijarse entre Julio y Agosto, de acuerdo con lo establecido en las normas actualmente vigentes; se excluyen por su propia naturaleza el personal de servicios permanentes y los necesarios para el funcionamiento de las actividades de los mismos, el mantenimiento y la conservación, que disfrutarán sus vacaciones teniendo en cuenta las normas siguientes:

1. Las vacaciones se disfrutarán de forma que se cumplan las horas pactadas anualmente, exceptuando a los que, cogiendo los 31 días seguidos, no puedan cumplir con el número de horas pactadas, por no coincidir los días laborables de agosto con los del mes en que las disfrutan.
2. Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y setiembre, teniendo en cuenta las especialidades profesionales para que queden turnos completos, turnándose cada año los diferentes meses.
3. En las plantas de tubos y acero, se respetará el criterio de que puedan disfrutar vacaciones en el periodo general de vacaciones la mitad de las especialidades por relevo o por equipos de especialidades.

Las vacaciones son indivisibles, salvo que, con autorización expresa de su jefe, se partan con un máximo de dos veces y en periodos no inferiores a una semana.

Las retribuciones de los días de vacaciones se calcularán:

- 31 días de salario de calificación más antigüedad (1 mes para empleados).
- Promedio de incentivos y pluses de relevo y nocturnidad, (Art.º 12.1 y 12.2) por día trabajado cobrados durante el primer semestre del año por el promedio de los días trabajados mensuales a lo largo del año (Artº 10; Y').
- Se excluye cualquier otro concepto retributivo.

El personal que fuera baja por enfermedad durante el transcurso de las vacaciones, interrumpirá éstas mientras subsista la baja. Una vez obtenida el alta, se reincorporará a su tanda de vacaciones, disfrutando de los días pendientes

cuando lo permitan las necesidades del servicio. En el caso de que su tanda hubiese finalizado las vacaciones al tiempo de coger el alta, se reincorporará al trabajo, disfrutando los días de vacaciones pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas ni acumuladas para años sucesivos. A tal efecto, el personal que al 15 de noviembre no hubiera disfrutado sus vacaciones ni las tuviera programadas para antes de fin de año, deberá denunciar el hecho antes de la citada fecha.

Como únicas excepciones, se establecen los casos del personal que hallándose de baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural por falta de tiempo suficiente. Este personal, inmediatamente a continuación del alta médica, antes de incorporarse al trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes, teniendo como tope general el 15 de enero y como fecha tope excepcional el 30 de enero.

En el caso de trabajadores casados o parejas de hecho con otro trabajador de TRI, si lo desean, y la organización del trabajo lo permite, tendrán la posibilidad de disfrute simultáneo de vacaciones y de los días de libre disposición.

En todo caso la decisión será tomada por el responsable de departamento, tras estudiar la solicitud de los trabajadores, realizada en el plazo no inferior a dos meses en el supuesto de vacaciones anuales y de 15 días en el supuesto de días de libre disposición.

PREACUERDO DE MODIFICACION ART. 45 LICENCIAS RETRIBUIDAS

- Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge o hijos y dos días naturales en el caso de padres, hermanos, abuelos y nietos.

Se entenderán por graves aquellas situaciones que exijan hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización, o que requieran observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, superiores a 24 horas.

Quando el hecho causante de esta licencia se mantenga y no se haya hecho uso del mismo, debido al sistema de trabajo, se mantendrá el derecho a su disfrute, pudiéndose desplazar el uso de este permiso retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización del familiar.

Redacción del resto del art. 45, igual que en la actualidad.

PREACUERDO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

ART. 46º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no podrá exceder de un año ni ser inferior a tres meses; en el caso de enfermedad grave de familiares (cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), el plazo mínimo se fija en un mes.

La excedencia se solicitará con 15 días de antelación, mediante escrito motivado dirigido al Jefe de Administración de Recursos Humanos, quién recabará informe de la Jefatura de Departamento correspondiente y, en caso de que no exista inconveniente, comunicará por escrito al trabajador solicitante la concesión de la excedencia y el plazo en que deberá solicitar su reingreso en plantilla.

Transcurrido el plazo señalado, si el trabajador no solicitara el reingreso de la excedencia, perderá todos sus derechos en la Empresa, causando baja definitiva en la plantilla de la misma.

Estas excedencias se entenderán siempre concedidas sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrán ser utilizadas para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de T.R. en el escrito de comunicación de la concesión. El tiempo de concesión no será computable a ningún efecto.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso, en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, pero si no fuera posible asignar al trabajador el mismo puesto de trabajo, se le dará otro análogo, de igual categoría y con la misma retribución.

Artículo 46º bis.- PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO.

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, con una jornada del 80% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más 5 trabajadores en la empresa y no más de 2 por departamento.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso los trabajadores que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 80% de sus retribuciones CORRESPONDIENTES AL TOTAL 1 + Q + AUTOFINANCIACIÓN.

PLUSES: EL TRABAJADOR PERCIBIRÁ LOS PLUSES QUE REALMENTE LE CORRESPONDAN EN FUNCIÓN DE SUS HORARIOS Y CALENDARIO DURANTE EL PERIODO DE TRABAJO, DURANTE EL PERIODO DE PERMISO RETRIBUIDO NO PERCIBIRÍA NINGÚN TIPO DE PLUS.

Se recoge como anexo de este Convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

ANEXO
REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

1 – Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 46 bis de este Convenio:

– Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 80% de sus retribuciones.

– El trabajador/a en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 10 años de antigüedad en la empresa.

– El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo 5 personas en el total de la empresa por año y nunca más de 2 por departamento.

2 – Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo.

3 – Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña. Se presentará entre el 1 y el 30 de Septiembre del año anterior al que se quiera ejercer el derecho y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente año.

4 – A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

– Las referidas al apartado 2 de este documento.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo, o no haber sido sancionado por falta grave o muy grave en los últimos 5 años.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

– No ser jubilado parcial o tener la opción de acogerse a dicho contrato en un periodo inferior a cinco años.

5 – A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección en el plazo de dos meses a partir del término del plazo señalado en el apartado 3 adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite establecido, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

– Orden de entrada de solicitudes

– Su antigüedad en la empresa.

6 – Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

7 – Este tipo de permisos se podrá disfrutar, como máximo, una vez en la vida laboral del trabajador.

8 – Revocación y renuncia: supuestos.

8.1. – El permiso será revocado en los siguientes supuestos:

– Fallecimiento del interesado/a.

– Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.

– Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

– Cese en la relación laboral.

8.2. – El trabajador que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

- Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
- Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
- Estar incurso en un expediente de incapacidad.
- Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

8.3. – La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por la empresa en el plazo de un mes, entendiéndose rechazada en el caso de que en este plazo no se adopte o comuniquen decisión expresa al respecto.

8.4. – No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 8.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

9 – La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este documento.

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

D./D.^a, con DNI
núm., y con domicilio en de
....., en la actualidad trabajador/a en activo del centro
..... de

SOLICITO

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 46 bis del Convenio Colectivo de TRI, a partir del próximo año natural, a cuyo efecto

DECLARO

1.– Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del Convenio y en el documento que regula dicho permiso.

2.– Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En, a de de

Firma