

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". La transformación a indefinidos se realizará por orden de antigüedad del primer contrato en TRI.

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

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

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

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

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:

PREACUERDO PLUS FIN DE SEMANA O FESTIVOS

12.3.- Plus fin de semana o festivo.

Este plus se percibirá 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) a librar por ciclos
- 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 = 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.

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 SOBRE SEGURO DE VIDA ACCIDENTES E INVALIDEZ

16.2.- Seguro de vida y accidentes e invalidez

La empresa contratará, desde la publicación en el BOTA del presente convenio, con una compañía de seguros una póliza de seguro de vida y accidentes para los trabajadores fijos de la plantilla de TRI.

En modificación de las condiciones particulares de las pólizas para la Invalidez, exclusivamente para el personal fijo de plantilla, se establece que, sobre la base los capitales para muerte por enfermedad según la edad, se reconocerá al trabajador una indemnización del 33 % en situación de Incapacidad Permanente Parcial, 55 % en caso de Incapacidad Permanente Total, con menos de 55 años de edad y del 75 % en el caso de 55 o más años de edad; esta indemnización se eleva al 100 % en el caso de Invalidez Absoluta y al 150 % en el caso de Gran Invalidez. Los trabajadores eventuales gozarán de estas mismas garantías en régimen de auto-seguro.

La cuota para estos capitales, se pagará a razón de 5 euros mensuales cada trabajador corriendo la Empresa con el resto del coste de las pólizas, cuyos importes de indemnización son:

| EDAD | MUERTE POR ENFERMEDAD | MUERTE POR ACCIDENTE |
|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| HASTA 29 AÑOS (Inclusive) | 60.000 € | 120.000 € |
| DE 30 A 34 AÑOS (Inclusive) | 53.000 € | 106.000 € |
| DE 35 A 39 AÑOS (Inclusive) | 46.500 € | 93.000 € |
| DE 40 A 44 AÑOS (Inclusive) | 40.000 € | 80.000 € |
| DE 45 A 49 AÑOS (Inclusive) | 33.000 € | 66.000 € |
| DE 50 A 54 AÑOS (Inclusive) | 26.500 € | 53.000 € |
| DE 55 O MAS AÑOS | 20.000 € | 40.000 € |

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. El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

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.