



ACUERDOS DIRECCION-COMITÉ DE HUELGA

En Amurrio a 29 de Mayo de 2012, reunidos a las 13:15 horas la Dirección de TRI y el Comité de Huelga

ACUERDAN:

La Dirección acepta la propuesta emitida por el Comité de Huelga de fecha de hoy y que se adjunta como anexo.

El Comité de Huelga por su parte se compromete a suspender la huelga de los trabajadores de TRI como mínimo hasta el 08/07/2012.

En el caso que el Comité de Empresa incumpliese su compromiso el presente documento y su anexo carecería de valor vinculante.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el presente documento lo firmamos en el lugar y fecha indicada en el encabezamiento.

POR LA DIRECCIÓN

POR EL COMITÉ DE HUELGA

ACUERDO FECHA 29/05/2012

1. CLAUSULA DE DESCUELGUE: *"la Dirección de Tubos Reunidos Industrial se compromete a no aplicar descuelgue de ninguna de las condiciones que se recojan en su Convenio, salvo acuerdo expreso de las partes".*

2. ULTRA ACTIVIDAD: *"la Dirección de TRI declara su compromiso de obligarse a respetar y cumplir en su integridad el contenido de los acuerdos con la representación legal de los trabajadores de TRI recogidos en el presente convenio colectivo a partir de la fecha 31/12/16, sea cual sea la redacción del artículo 86 del ET vigente en dicho momento y en adelante, hasta la fecha en que entre en vigor un nuevo convenio colectivo de TRI que sustituya al convenio 2012-2016"*

3. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA: *DTRI se compromete a no aplicar distribución irregular de la jornada en su convenio colectivo".*



Reunidos en Amurrio a 19 de Junio 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 que va desde el artículo 25 al 39.

ACUERDAN:

Primero y único: el documento 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 FECHA 19/06/2012

ART. 25º.- REGULACION DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

CLASIFICACION PROFESIONAL:

En cumplimiento de lo establecido en reforma laboral de fecha 12/02/12 los grupos profesionales en TRI serán los siguientes:

1. Especialistas, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de especialistas, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
2. Oficiales de Producción, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de producción o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
3. Oficiales de Mantenimiento, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de mantenimiento o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
4. Empleados con mando, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de Jefes de 2ª, Maestros de 2ª, Maestros de Taller y Coordinadores que tengan mando efectivo sobre otros trabajadores/as, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional, de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
5. Empleados sin mando, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a las categorías profesionales de Jefes de 2ª, Técnicos, Maestros de 2ª, Analista Laboratorio, Proyectista y Coordinadores que no tengan mando efectivo sobre otros trabajadores/as, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
6. Personal Administrativo, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de Administrativos, Técnicos de Organización y Auxiliares Administrativos, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
7. Subalternos, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de Subalternos, Guarda, Almaceneros y Telefonista o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

Antes de proceder al ingreso de nuevo personal, se notificarán las vacantes en el centro de trabajo y los candidatos que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, a igualdad de otras circunstancias, tendrán preferencia para ocupar las plazas.

Agotadas las posibilidades de cubrir una vacante del grupo de especialistas y oficiales con el personal del propio centro de trabajo y antes de proceder a la convocatoria de nuevo personal procedente del exterior, se dará preferencia a los eventuales que están en las listas del grupo profesional de la vacante, siempre que cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria.

Todo trabajador/a, cualquiera que fuera la categoría laboral a que pertenezca, para su ingreso en la Empresa deberá solicitarlo por escrito. Los solicitantes que resulten seleccionados para efectuar las pruebas oportunas se personarán en el Dpto. de Recursos Humanos donde se les entrevistará y se les indicará el día y la hora de las pruebas a que habrán de ser sometidos.

Al mismo tiempo el Jefe de Administración de Recursos Humanos indicará al Servicio Médico de Empresa el puesto de trabajo a cubrir por el aspirante y las características del mismo, debiéndose someter los candidatos a los exámenes y pruebas que la Dirección de la empresa estime convenientes.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones existentes, se considerarán hechas a título de prueba, variables según los períodos señalados en la escala siguiente:

- | | | |
|---|---|---------|
| - | Técnicos titulados: | 3 meses |
| - | Personal no titulado con mando s/personal: | 2 meses |
| - | Técnicos no titulados sin mando s/personal: | 2 meses |
| - | Administr. sin mando directo s/personal: | 1 mes |
| - | Profesionales de oficio: | 1 mes |

- Peones y peones especialistas: 15 días
- Subalternos: 1 mes

Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al período de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Los aspirantes seleccionados deberán aportar cuanta documentación les sea requerida por la empresa para suscribir el correspondiente contrato de trabajo. Serán informados de las características básicas de la empresa y de las ventajas y mejoras sociales que existen para las personas trabajadoras.

Se entregarán las normas generales de Seguridad y Prevención, así como las específicas del puesto, recibiendo formación teórica y práctica adecuada para el correcto desempeño de sus funciones.

Durante el tiempo de prueba la Dirección y el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

ART. 26º.- VACANTES

- 1.- Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, o se cree un nuevo puesto de trabajo a cubrir, el Jefe de Departamento comunicará mediante informe escrito a la Dirección de Recursos Humanos, la necesidad de proceder a su provisión y plazo máximo en que deberá cubrirse la plaza.
- 2.- La Dirección de Recursos Humanos estudiará el informe recibido y de común acuerdo con el Responsable del Área correspondiente, autorizará la cobertura de la vacante mediante las pruebas que resulten pertinentes.
- 3.- Las solicitudes se presentarán en el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los diez días naturales contados a partir de la publicación de la convocatoria.
- 4.- Tendrán la obligación de presentar la solicitud a las vacantes que se produzcan las personas trabajadoras desplazados.

Comisión de Adjudicación, Ingresos, Vacantes y Promoción

Se constituye una Comisión de adjudicación con la siguiente estructura:

- Dos representantes de la Dirección (en función de departamento donde se produzca la vacante).
- Dos representantes del Área de Recursos Humanos.
- Jefe del Servicio Médico.
- Cuatro representantes del Comité de Empresa (el CE estará representado por un miembro de cada sección presentes en el mismo, pero el número de votos a que tendrán derecho la totalidad de los miembros que representen al CE será 4).

La mencionada representación conocerá las pruebas técnicas de capacitación así como los resultados obtenidos. De las pruebas psicotécnicas y de personalidad se facilitarán los resultados globales.

Los miembros de la Comisión quedan obligados a guardar reserva sobre los datos y pormenores arrojados por las pruebas.

ART. 27º.- ADJUDICACION DE VACANTES

El criterio fundamental para la adjudicación será el de la capacitación y aptitud suficientes del candidato al puesto.

Los puestos de trabajo, en lo que a grupos administrativos y técnicos se refiere, y que no tengan funciones de mando, se cubrirán mediante el sistema de concurso-oposición.

Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia en cada oficio o especialidad, probada mediante examen para los primeros, y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen para los subalternos.

Todos los puestos de trabajo valorados, estarán necesariamente clasificados en tres niveles con un mínimo de 60 puntos en el nivel A, exigible para los grupos de valoración 6 y superiores; 50 puntos

en el nivel B, exigible para los grupos de valoración 4 y 5; y 40 puntos en el nivel C, exigible para los grupos de valoración 3 e inferiores.

Para la adjudicación de los puestos a nivel A, el criterio fundamental será el de mayor capacitación y aptitud.

Con la capacitación suficiente, se tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. El personal con capacidad física disminuida.
2. Personal desplazado que no tenga puesto adjudicado, en el siguiente orden; de igual, superior o inferior grupo de valoración que la vacante, y en ese orden de preferencia.
3. Personal con una retribución garantizada superior a la del puesto que ocupa habitualmente.
4. Persona de la misma sección de la vacante
5. Antigüedad de los candidatos: A) en el departamento B) en la empresa
6. Personal trasladado de acuerdo con el artículo 37 del presente convenio
7. Personal que ocupe provisionalmente el puesto.

Del resultado final del concurso se dará conocimiento a los interesados mediante escrito dirigido a cada uno de los solicitantes.

En caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes, éste podrá elevar la consiguiente queja o reclamación a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los siete días siguientes a la comunicación del resultado final.

Toda persona que rechace el puesto solicitado y le haya sido adjudicado por la comisión de adjudicación no podrá acceder a solicitar otro puesto en el plazo de dos años.

ART. 28°.- CONVOCATORIAS DESIERTAS

Si, convocado un concurso o examen, no se presentara ningún solicitante al mismo, o los presentados no resultaran aptos para desempeñar la plaza vacante, si fuera necesario, la Dirección de la Empresa podrá cubrirla con personal eventual, **fijos sin puesto adjudicado**, o ajeno a la empresa, que posea capacidad y experiencia sobradamente probadas, cumpliéndose los requisitos establecidos en el artículo 25°.

ART. 29°.- OCUPACION DE VACANTES Y PERIODO DE ADAPTACION

Una vez seleccionada por los procedimientos anteriores la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente, deberá transcurrir un período de adaptación de cuatro meses de trabajo efectivo como máximo, salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto, en cuyo caso se le convalidará a efectos del período de adaptación el tiempo en que lo hubiere desempeñado.

En las vacantes con requerimientos en END se podrá presentar todo el personal fijo, aunque no tenga las certificaciones necesarias para el puesto.

El trabajador/a al que le haya sido adjudicado un puesto y no tenga las certificaciones necesarias para desempeñar el mismo, deberá realizar, en la primera ocasión que se convoquen, los cursos habilitantes pertinentes para la obtención de dichas certificaciones, momento a partir del cual pasará a ocupar el puesto, debiendo superar el periodo de adaptación pertinente, de acuerdo a lo establecido en el convenio.

El puesto origen de la persona trabajadora al que se le haya adjudicado la vacante, de acuerdo con el párrafo anterior, no podrá ser publicado hasta que la adjudicación del nuevo puesto sea definitiva. En el supuesto de no obtener las certificaciones necesarias en la primera convocatoria que se hagan de las mismas o de no superación del periodo de adaptación volvería a su puesto origen, perdiendo cualquier derecho sobre el nuevo puesto adjudicado.

ART. 30°.- RETRIBUCION DURANTE EL PERIODO DE ADAPTACION

Durante el período de adaptación percibirá la retribución correspondiente a su antiguo puesto de trabajo, cobrando un suplemento de categoría hasta el nivel del nuevo puesto. El incentivo corresponderá al del nuevo puesto. Su antigüedad en el puesto será considerada desde el primer día de iniciación del período de adaptación.

El suplemento cubrirá también las horas extraordinarias.

ART. 31º.- TRATAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS DE NUEVO INGRESO

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, durante el periodo de prueba y para las categorías de Maestro 2º; Oficial 1º, Oficial 2º, auxiliar y subalterno, podrán tener unas percepciones del 80% sobre la letra D o mínima de las citadas categorías profesionales.

La permanencia máxima en cada letra para el personal Auxiliar será:

Auxiliar letra A, hasta el 3º año inclusive

A partir del 4º año y si sus funciones no hubiesen variado, continuará con la categoría de Auxiliar letra A, pero con la retribución asimilada a la de un oficial de 2ª letra D.

La permanencia máxima en las letras D y C para los oficiales de 2ª será:

- Oficial de 2ª letra D, hasta 2 años.
- Oficial de 2ª letra C, hasta 3 años.

A partir del 6º año pasará a Oficial de 2ª letra B.

ART. 32º.- NOMBRAMIENTO DE MANDOS

Los nombramientos para puesto de mando serán de libre designación de la Dirección que arbitrará en cada caso el sistema para la selección, interna o externa, de los candidatos.

Las vacantes de puestos de mando sujetos a este convenio serán publicadas en los tabloneros de anuncios de la Empresa, con el fin de que las personas que cumplan los requisitos exigidos puedan presentar su candidatura y someterse a las pruebas procedentes, eligiéndose para el puesto de entre los candidatos que hayan superado las pruebas.

Como norma general se procurará favorecer la promoción interna de las personas trabajadoras, respetando en la evaluación la igualdad de oportunidades.

ART. 33º.- CESES

Todas las personas trabajadoras podrán causar baja voluntaria en TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL SLU solicitando por escrito su baja al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, a través del Jefe del Departamento a que pertenezca, con la antelación que a continuación se indica :

- | | |
|---|---------|
| ▪ Peones y especialistas | 15 días |
| ▪ Profesionales del oficio | 30 días |
| ▪ Técnicos, Administrativos y Subalternos | 30 días |

En el caso de que la decisión del cese al servicio de la Empresa no se comunique a la misma en los plazos establecidos, la persona trabajadora no tendrá derecho al percibo de su liquidación hasta la fecha en que la Empresa tenga establecido el pago normal mensual para el resto del personal.

ART. 34º.- RECIBO DE FINIQUITO Y CERTIFICADO

En todos los casos de cese de un trabajador/a, la Empresa procederá a la liquidación de los haberes que por todos los conceptos pudieran estar pendientes de abono al mismo, extendiéndose a tal efecto en el Departamento de R.R.H.H., el Recibo de Finiquito correspondiente.

A petición de la persona trabajadora, TRI extenderá un certificado de trabajo, en el que constará, como mínimo, los siguientes datos:

- Fecha de ingreso de la persona trabajadora en la Empresa.
- Puesto que ha desempeñado en la misma.
- Fecha de baja.

CAPITULO VII

MOVILIDAD

ART. 35°.- TRASLADOS PROVISIONALES

Toda persona trabajadora podrá ser trasladado provisionalmente de un puesto a otro, dentro de un mismo departamento e incluso de un departamento a otro, aunque el nuevo puesto sea de grupo profesional o calificación inferior, por necesidades de organización del trabajo, incluyendo las que se exponen en los casos de cambios de puestos definitivos, con las limitaciones exigidas por su cualificación académica o profesional, precisa para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Las razones del cambio deberán ser comunicadas previamente al trabajador/a afectado.

Esta provisionalidad, a excepción de sustituciones de las personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, no podrá exceder de cuatro meses. Si excede se entenderá que existe una vacante de puesto de trabajo, que deberá cubrirse con arreglo al procedimiento general marcado para este fin.

El salario de calificación durante este periodo será el personal más un suplemento por diferencia de cualificación en el caso de que el nuevo puesto sea de nivel superior; los complementos salariales serán los del puesto en el que realmente trabaje. En todo caso quedarán garantizadas las cantidades orientativas que para su grupo figuran en el anexo I.

La persona trabajadora no podrá ser desplazada de su puesto y éste ser cubierto por otro simultáneamente. Esta norma sólo podrá dejar de aplicarse cuando se necesite provisionalmente cubrir puestos con personas que conozcan el contenido del mismo, no se disponga de otra adecuada, y no se oponga expresamente el trabajador/a trasladado, en cuyo caso, previa reclamación por escrito con acuse de recibo de su mando, se reunirá la Comisión de Organización del Trabajo y la Dirección que se obligarán a tomar una decisión en un plazo no superior a dos días laborables desde la presentación de la reclamación. Si la resolución fuera la de ocupar el puesto designado, la persona trabajadora sólo podrá estar desplazado por un periodo máximo de 15 días, excepto en los supuestos de puestos con requerimientos de END, en este supuesto el plazo máximo será de 18 meses.

La persona trabajadora que en el transcurso de un periodo de tres años haya tenido cambios provisionales a puestos de categoría superior por un periodo superior a 12 meses acumulados, tendrá derecho a solicitar un examen de conocimiento, por si fuera acreedor a una calificación superior, salvo si en esos tres años hubiera tenido variación en la misma. Superadas las pruebas se le adjudicará el nivel correspondiente al puesto de mayor calificación, adquiriendo por este hecho la cualidad de suplente en las máquinas o puestos en los que haya trabajado.

La persona trabajadora que haya obtenido en base a lo previsto en este artículo la cualidad de suplente y posteriormente se presente a vacantes, de inferior grupo de cobro, y obtuviere la plaza, perderá tal condición, pasando a percibir el grupo de cobro de la vacante que le ha sido adjudicada.

La dirección y el Comité de Empresa se comprometen a realizar un seguimiento de las situaciones en las que se apliquen estos cambios para unificar concordadamente criterios de actuación a este respecto.

ART. 36°.- CAMBIOS DE TURNOS

La Dirección de la Empresa podrá realizar cambios de trabajo (entre relevos, de relevos a día y viceversa) cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas importantes.

Tendrán la consideración de tales, entre otras las siguientes:

- Ausencias imprevistas.
- Cambio de programación.
- Modificación de la naturaleza de los pedidos y de su planificación por exigencias del mercado.
- Averías, reparaciones y obras.

- Ausencias debidas a enfermedad o accidente.
- Carga de tubos en puerto dependiente de los embarques.
- Necesidad ineludible del propio proceso productivo y de la seguridad.
- Vacaciones del personal.

Como norma, estos cambios se efectuarán por semanas completas y sin que una misma persona trabaje dos semanas seguidas al mismo relevo. Únicamente podrán realizarse en una semana ya comenzada por probadas razones motivadas por ausencias u otras causas imprevistas y urgentes, y de acuerdo con los afectados.

Cuando por necesidades de organización del trabajo, el cambio de turno afecte a un equipo, relevo completo, una sección o departamento, la Dirección deberá informar previamente al Comité de Empresa y negociar las condiciones del cambio, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 7º, notificando a los interesados el cambio de turno con una antelación mínima de tres días.

Excepcionalmente la Dirección podrá aplicar la medida en forma provisional transcurridos siete días de negociación, en aquellas instalaciones en las que la previsión del cambio no pueda hacerse con la antelación suficiente por su propia naturaleza; tendrán la consideración de tales: Control de Calidad, Tratamientos Térmicos, Prueba Hidráulica, Preparación, Recalcado y Biselado.

No se someterá a negociación previa, aunque sí a información, los cambios debidos a averías u otras causas de fuerza mayor.

No será necesario seguir el procedimiento indicado anteriormente, cuando los cambios se realicen dentro de un mismo departamento, servicio, o taller de fábrica para cubrir bajas temporales de personas pertenecientes al mismo o para atender necesidades urgentes y eventuales de trabajo que en un momento determinado pudieran surgir.

Los cambios de relevos entre compañeros deberán realizarse con conocimiento y de acuerdo con el mando.

Las horas del personal que por necesidades de la Empresa tenga que cambiar de turno de trabajo (entre relevos, de día a relevos o viceversa) y que falten para completar las horas de su calendario, serán abonadas por la Empresa; las que sobrepasaran serán consideradas como exceso de jornada, pudiendo optar entre cobrarlas como tales o librarlas de acuerdo con su mando.

El cómputo para determinar el exceso o defecto de horas se realizará, comparando la totalidad de las horas ordinarias efectivamente trabajadas durante el período de cambio, con las que hubiera realizado en su sistema habitual de trabajo durante el mismo período.

ART. 37º - CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS

La Dirección podrá trasladar con carácter definitivo a la persona trabajadora de un puesto a otro, por las causas siguientes:

1. Supresión del puesto de trabajo o necesidades de servicio.
- 1A. La supresión del puesto de trabajo deberá responder a causas determinadas y concretas que llevarán consigo la amortización definitiva del mismo.
- 1B. Se entiende por necesidades del servicio cuando haya que efectuarse moviidades del personal por medio de probadas razones técnicas, organizativas o productivas, etc., como aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización o racionalización de explotaciones, saturación de jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, etc.

En ambos casos, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 7º para los cambios sustanciales de condiciones de trabajo.

2. Cambio en los factores de valoración que lleve aparejado cambio de grupo de calificación.
3. Sanción reglamentaria.
4. En el caso de que la persona trabajadora no tenga aptitud precisa para el desempeño del trabajo.

La movilidad por estas causas tendrá lugar cuando medien razones fundadas: seguridad sobre las personas e instalaciones, manifiesta falta en la destreza, calidad o características requeridas en el puesto, etc.

5. En el caso de que la persona trabajadora habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad profesional contraída en la Empresa, accidente de trabajo no imputable a él, o por desgaste natural debido a una dilatada vida al servicio de la Empresa.
6. En el caso de que la persona trabajadora habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad, accidente o desgaste físico, ajenos a la Empresa.
7. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a.

En los casos 1º y 2º, si la persona trabajadora ha sido cambiada a otro puesto de igual o superior grupo de valoración, conseguirá la titularidad del nuevo puesto, a todos los efectos, al pasar el período de adaptación de cuatro meses.

En el caso de que la supresión del puesto no se llevara a cabo o, una vez realizada se restableciese de nuevo, el trabajador/a desplazado tendrá preferencia para reintegrarse a su antiguo puesto; en el supuesto de que no lo deseara, se cubriría de acuerdo con los sistemas habituales.

La persona trabajadora trasladada de puesto por supresión del suyo o por necesidades del mismo, tendrá preferencia absoluta para reintegrarse a su puesto anterior en la primera ocasión en que surja una vacante en el mismo, y lo hará manteniendo la antigüedad que ostentaba en el puesto de origen a que se reintegra.

Si hubiese sido cambiado a un puesto de inferior grupo de valoración, la persona trabajadora mantendrá el grupo y la retribución del puesto de origen. Tendrá la consideración de desplazado a los efectos de ocupación de vacantes. En el supuesto de que no aceptara su cambio, su retribución se mantendrá en la misma del grupo que tiene asignado (salario + prima).

Antes de producirse el cambio de puesto por las circunstancias contempladas en los casos 1º y 2º se dará cuenta al personal afectado y al Comité de Empresa. Para determinar a quién se moviliza se dará prioridad al más moderno dentro del departamento. En caso de cambio de departamento, el personal afectado pasará a ser el más moderno en el departamento al que se le destine, conservando el derecho a volver al departamento de origen si se produjera en él vacantes.

En el caso 3º, la persona trabajadora pasará automáticamente y a todos los efectos al grupo (salario y prima) correspondiente al puesto que va a ocupar. No obstante, a ser posible, se procurará acoplar a la persona trabajadora a un puesto de su misma categoría profesional. En los dos casos se informará previamente al Comité de Empresa.

En el caso 4º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, la persona trabajadora pasará automáticamente al grupo correspondiente al puesto al que se le cambie, quedando su retribución (S.C. y Antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe. Se le procurará acoplar a un puesto del mismo grupo de valoración que el de origen o lo más próximo al mismo.

En el caso 5º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, la persona trabajadora cambiada de puesto por causas derivadas de enfermedad profesional contraída en la Empresa y llevando en la misma más de 6 años, o por motivo de accidente de trabajo no imputable a él y llevando más de 1 año en la Empresa, o por desgaste físico natural, debido a una dilatada vida de servicio en la Empresa superior a 10 años, conservará la retribución establecida para el puesto en el que cesa, aun cuando el nuevo sea de categoría inferior, si bien el incentivo será el correspondiente al nuevo puesto.

En el supuesto de no cumplir los requisitos anteriores percibirá la retribución del puesto que ocupe, si bien ésta no podrá ser inferior a dos niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo, quedando su retribución (S.C. y Antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe.

En el caso 6º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, se percibirá la retribución del nuevo puesto, bloqueándose en su caso la retribución (S.C.+ Q.) hasta que por sucesivos aumentos sea superada por la del nuevo puesto; si bien ésta no podrá ser inferior a 3 niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo.

Los anteriores casos, 5º y 6º, se entienden sin perjuicio de aquellos trabajadores/as que puedan ocupar puestos de nivel superior al anterior a la incapacidad, percibiendo en este caso los emolumentos establecidos correspondientes al puesto que realmente ocupen.

En el caso 7º se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

ART. 38º - CARÁCTER OBLIGATORIO

Toda persona trabajadora trasladada de puesto, está obligada a cumplir la medida de modo inmediato. Su negativa a acatar el traslado se considerará falta de disciplina, sin perjuicio de que pueda realizar la reclamación pertinente en caso de desacuerdo, excepto en aquellos casos en que de forma explícita se estén vulnerando sus derechos recogidos en este convenio o en la legislación vigente.

En los casos de traslados definitivos, la persona trabajadora disconforme dispondrá de un plazo de 5 días laborales de su calendario para hacer las alegaciones oportunas a través de la línea de mando, estando obligado a cumplir la medida en el caso de que sus alegaciones no fueran estimadas.

En todo caso, si el trabajador/a, mediante su reclamación correspondiente, demostrara la improcedencia de su traslado o cambio de turno, se le reintegrará a su puesto y se le abonará, con carácter retroactivo desde su traslado, las percepciones económicas que le pudieran corresponder y que hubiera dejado de percibir en su nuevo puesto.

ART. 39º - PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LOS CAMBIOS DE PUESTO

Todos los cambios de puesto de trabajo, los provisionales simultáneamente y los definitivos previamente, deberán ser notificados en forma razonada al Departamento de RR.HH., que analizará las circunstancias justificativas de los mismos y velará por la correcta interpretación y aplicación de los criterios establecidos en este capítulo.

Los cambios resultantes serán registrados en los archivos de personal de las plantillas de los departamentos para su constancia e información actualizada.

Reunidos en Amurrio a 9 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,

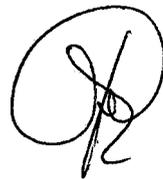
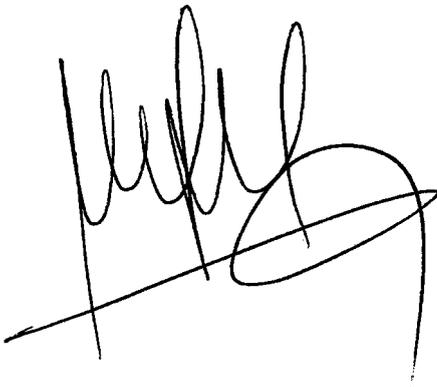
EXPONEN:

Primero y único: que habiendo negociado el articulado de JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

ACUERDAN:

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

Firmado:



9-7-2012.

PREACUERDO FECHA 9/07/2012

APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

ÁMBITO DE VIGENCIA TEMPORAL

La jubilación parcial con el contrato de relevo será la herramienta que permita acceder a la jubilación a las personas trabajadoras de TRI, S.L.U incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo. La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2017, siempre que durante este período se mantenga vigente en las condiciones actuales, la jubilación parcial y el contrato de relevo regulado en la legislación a la fecha firma del presente documento.

La desaparición o modificación de la figura del contrato de relevo en sus actuales condiciones de aplicación supondría el inicio inmediato de negociaciones para acordar un nuevo marco de salida dentro del mismo Contrato de Relevo si sus condiciones hubiesen sido modificadas. Mientras duren las negociaciones será de automática eficacia el acuerdo de sistema de jubilación en TRI, S.L.U. de 29/05/1997, a expensas del acuerdo final.

JUBILADO PARCIAL.

Podrá acogerse al plan el personal que durante la vigencia del presente acuerdo cumpla con los requisitos exigidos por la ley para alcanzar la jubilación definitiva tras 4 años, como máximo, en situación de jubilación parcial y que manifieste su adhesión expresa y voluntaria a todos los términos del presente acuerdo, salvo excepciones causadas por existencia de circunstancias de orden organizativo, técnico, productivo o económico que a juicio de la Dirección de la empresa impidan o desaconsejen su aplicación.

El personal relevado reducirá su jornada laboral, como norma general, un 85%, formalizándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral de trabajo del 15 % de la jornada de trabajo efectivo establecida en el Convenio Colectivo vigente.

No obstante lo anterior, y siempre que concurrieran a juicio de la Dirección de la empresa causas organizativas, técnicas, productivas o económicas, se podrá establecer excepcionalmente de común acuerdo una reducción inferior de la jornada de trabajo efectivo establecida en el Convenio Colectivo vigente.

La empresa facilitará a la persona trabajadora que lo solicite, y que cumpla con los requerimientos legales para la incorporación al plan en los términos anteriormente citados, los cálculos personales aproximados, realizados con las previsiones de este acuerdo. El trabajador/a, en cualquier caso, deberá comunicar por escrito a la empresa su decisión de acogerse al contrato de relevo con una antelación mínima de nueve meses a la fecha pretendida de incorporación al mismo, debiendo ser contestada por la empresa en el plazo máximo de dos meses aceptando o no la propuesta o fijando un plazo orientativo alternativo.

La empresa adjudicará el puesto del relevado, de manera directa, siempre que los jubilados parciales tengan puestos adjudicados con una valoración 4 y 5.

Será requisito imprescindible e inexcusable para poder acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, que el interesado previamente manifieste de forma expresa por escrito su decisión irrevocable de solicitar la jubilación "total" y definitiva, tras permanecer como máximo 4 años jubilado parcialmente.

Será obligatorio para el interesado facilitar a la empresa los datos e información necesaria, en cualquier momento, para poder establecer y concretar la fecha en la que el interesado está obligado a solicitar la jubilación definitiva, así como, a atender eficientemente la solicitud de la empresa de realizar la función de formador y/o realizar tareas de apoyo a actividades distintas a las suyas habituales siempre que esté para ellas capacitado, durante su tiempo de trabajo efectivo.

Aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente acuerdo cumplan con los requisitos exigidos por la ley, podrán iniciar de inmediato el procedimiento descrito procurando la empresa contestar en el plazo más breve posible atendiendo a las necesidades organizativas, técnicas, productivas o económicas que se puedan producir.

PERCEPCIONES ECONÓMICAS DEL RELEVADO.

La persona trabajadora que acceda a la Jubilación Parcial percibirá la pensión parcial correspondiente de la Seguridad Social que le sea reconocida. Además, de la Empresa percibirá la retribución que

corresponda al Total-1+Q a la fecha del cese, proporcional a su jornada de trabajo efectivo. Dichas retribuciones serán incrementadas anualmente según convenio. Además percibirá la parte correspondiente de la Tabla de Autofinanciación.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, la empresa garantiza como retribución mínima, en caso de que sea necesario, la que permita mantener actualizada como base de cotización total a la seguridad social, la media de las bases en situación de activo, de los seis meses anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial.

Las aportaciones a la EPSV de estos trabajadores/as por parte de la empresa serán las correspondientes a la jornada de trabajo efectiva, siendo aportados en una sola vez, en el año en que se acoja al contrato de relevo, de acuerdo con la tabla siguiente.

4 años	64	64%(4%(Total 1+Q))
3 años	48	48%(4%(Total 1+Q))
2 años	32	32%(4%(Total 1+Q))
1 años	16	16%(4%(Total 1+Q))

El personal acogido a esta modalidad seguirá percibiendo la bolsa de Navidad de activos en tanto mantenga esta situación contractual, renunciando expresamente a los complementos y ayudas incluidos en los artículos 15º, 16º, 61º, 62º del Convenio Colectivo.

El personal que se acoja a lo previsto en el presente documento deberá suscribir un acuerdo por escrito en el que se recojan los nuevos términos de la relación laboral individual.

TRABAJADOR/A RELEVISTA.

Como norma general, el contrato de relevo será por tiempo indefinido y jornada completa.

Las personas trabajadoras relevistas eventuales a la firma del presente acuerdo tendrán preferencia para ser contratados como relevistas indefinidos de los contratos de relevo que se formalicen a partir de la firma del presente acuerdo y durante la vigencia del mismo.

En la medida de lo posible se tendrá en cuenta la antigüedad del primer contrato de trabajo.

CLAUSULAS DE SALVAGUARDA

PRIMERA. Si por cualquier causa o reclamación, tanto ante la Administración Laboral, Inspección de Trabajo o Jurisdicción, planteada por el Comité de Empresa, los Sindicatos o alguna de las Secciones Sindicales, o algún trabajador/a concreto, fuera declarado nulo o inaplicable alguno de los contenidos recogidos en este texto, quedará automáticamente sin efecto ni aplicación práctica la totalidad del contenido de este acuerdo para la aplicación de la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo.

SEGUNDA. Igualmente, la aplicación práctica de este acuerdo sobre la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo, quedará sin efecto en los supuestos de modificaciones de entidad suficiente de la actual legislación reguladora del Contrato de Relevo y Jubilación Parcial que desvirtúen la esencia de lo ahora pactado, así como en el caso de que la marcha económica y financiera de la empresa impida su aplicación por riesgo de viabilidad de la misma.

TERCERA. La entrada en vigor y aplicabilidad del presente acuerdo se producirá simultáneamente a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Tubos Reunidos Industrial, S.L.U para los años 2012/2016, una vez autorizado y publicado por la Autoridad Laboral competente.



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 FECHA 19/07/2012

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.I., 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/las 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/as.
- ⇒ 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/las 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/las 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.

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 TRI 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 TRI.

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:

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

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

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

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.

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 Seguro de vida y accidentes.
- 3.2 Complementos a la prestación por Incapacidad

ART. 45º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

La persona trabajadora avisando con la posible antelación, y entregando el documento justificativo de su ausencia en los dos primeros días de reingreso en fábrica, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos y en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos. *En el caso de fallecimiento de tíos y sobrinos el trabajador/a podrá optar por el disfrute de permiso abonado el día del fallecimiento o del funeral.*
- Tres días naturales o dos días laborables por alumbramiento de la esposa.
- 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.

Cuando 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.

- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos. Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos. *La persona trabajadora por voluntad propia podrá optar por atrasar en un día el inicio del permiso.*
- Quince días naturales en caso de matrimonio; se darán facilidades para que a este periodo se pueda unir el de las vacaciones anuales. Esta licencia se pagará con la misma forma de cálculo que en vacaciones.
- Un día natural en caso de cambio de domicilio.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, de citación judicial.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional en los supuestos regulados por la Ley y siempre con la justificación correspondiente.
- Si como consecuencia de lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3, y 4 se produjera desplazamiento, se tendrá derecho a un día adicional cuando el desplazamiento esté entre 150 y 300 Kms. de distancia, y a dos días cuando el desplazamiento sea superior a 300 Kms.

CAUSA PARENTESCO	MATRIMONIO	ALUMBRTO	ENFERMEDAD INTERVENCION	DECESO
CONYUGE	15	3 nat. ó 2 lab.	3	4
HIJOS	1	-	3	4
PADRES	1	-	2	3
ABUELOS	-	-	2	2
HERMANOS	1	-	2	3
NIETOS	-	-	2	2
TIOS	-	-	-	1
SOBRINOS	-	-	-	1

El parentesco se refiere tanto por consanguinidad como por afinidad (políticos).

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 de 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 NINGUN 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.

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 comunique 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

Reunidos en Amurrio a 24 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,

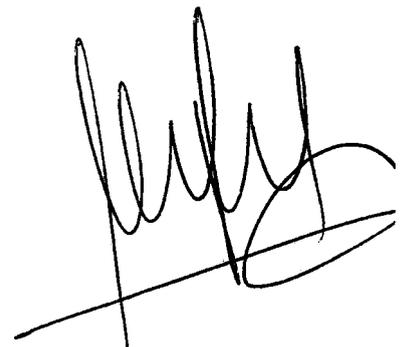
EXPONEN:

Primero y único: que habiendo negociado el contenido de los artículos 16-2, 12-3, 18 y 9.

ACUERDAN:

Primero y único: los documentos que se anexan al presente acuerdo como parte integrante del futuro convenio, los documentos que se refiere a los artículos 18, 12-3 y 9 sustituyen a los firmados en fecha 19/07/2012, quedando pendiente la validez de los todos los anexos al acuerdo final del convenio.

Firmado:



PREACUERDO FECHA 24/07/2012

16.1.- Seguro de vida y accidentes e invalidez

La empresa contratará, desde la publicación en el BOTHA 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 €

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/as que 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/as 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/a 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/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

A partir de mes de Enero de 2013, aquellos trabajadores/as, 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/a 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/as 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/as casados o parejas de hecho con otro trabajador/a 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.

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 = 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.

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 TRI 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 TRI.

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:

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

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

$$\text{Exceso sobre eventuales} * 25\% = \text{N}^\circ \text{ trabajadores a integrar en plantilla indefinida.}$$

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.

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 Seguro de vida y accidentes.

3.2 Complementos a la prestación por Incapacidad



Reunidos en Amurrio a 26 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 arts. 10 y 61.

ACUERDAN:

Primero: 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.

Segundo: con el conjunto de preacuerdos alcanzados hasta la fecha, se da por finalizada la negociación del convenio 2012/2016 en su totalidad.

Firmado:

PREACUERDO FECHA 27/07/2012

ART. 10º.- SALARIO DE CALIFICACION

Cada grupo de calificación se corresponde con el nivel de salario recogido en las tablas que figuran en el anexo I.

En los salarios de calificación quedan integrados todos los conceptos reglamentarios y pactados de retribución, excepto los recogidos expresamente en otros artículos de este Convenio.

Los salarios de calificación se devengarán por todos los días naturales del año y los correspondientes a las gratificaciones extraordinarias pactadas, o sea por un total de 545 (365 + 180) días al año para los obreros y 540 (360 + 180) días para los empleados. Se abonarán en proporción a las horas de trabajo realizadas.

La fórmula de descuento del salario, por tiempo no trabajado, es la siguiente:

$$\text{Días de cobro al año (DCA)} / (\text{Y} + \text{Y}') = \text{D} \text{ (*)}$$

La fórmula de descuento de las gratificaciones, por tiempo no trabajado, es la siguiente:

$$\text{Días de gratificación (180)} / (\text{Y} + \text{Y}') = \text{D}' \text{ (*)}$$

Siendo: DCA = 365 ó 366 para obreros y 360 (30 x 12) para empleados

Y = Nº de horas de trabajo año / Jornada diaria (actual. 8 h.) = (nº de días de trabajo/año).

Y' = Y / 11 (promedio de días de trabajo al mes correspondiente a las vacaciones).

(*) Coeficiente que se multiplica por el valor en EUROS del salario de calificación de la unidad de descuento (Día, Hora, etc.).

Las retribuciones provisionales de cada año se revisarán sobre los valores referidos a las tablas salariales al 31-12 del año anterior, fijándose las retribuciones de cada año en función del IPC real y de la autofinanciación según la sistemática que se plantea en la siguiente tabla:

TABLA DE AUTOFINANCIACION SOBRE TOTAL 2	
<i>TRAMOS AUTOFINANCIACION (EN MILES DE €)</i>	<i>INCREMENTOS FUERA DE TABLAS EN TOTAL 2</i>
13.000 – 15.500	0,5%
15.501 – 19.000	0,75%
19.001 – 23.000	1,5%
23.001 – 31.000	2%
31.001 – 40.000	2,5%
40.001 – 45.000	3%
45.001 – 50.000	4%
50.001 -	5%

Se considerará como autofinanciación, a los efectos de aplicación de la escala de retribución variable fuera de tablas, la suma de las amortizaciones y beneficios después de impuestos de TRI, según los resultados del ejercicio de cada año, debidamente auditados y aprobados, sin tener en cuenta ingresos por dividendos, ni ingresos extraordinarios, así como tampoco los créditos fiscales ni otras aportaciones extraordinarias.

La fórmula del descuento del salario, por tiempo no trabajado, será la establecida por la resolución anual aprobada por el PRECO.

Tomando en cuenta la tabla salarial oficial del año 2011, aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el Convenio TRI, se incrementará para cada año de acuerdo con la siguiente escala:

INCREMENTOS EN TABLAS SOBRE TOTAL 2	
AÑO	INCREMENTO
2012	IPC REAL ESTATAL AÑO 2012 + 1%
2013	IPC REAL ESTATAL AÑO 2013 + 0.8%
2014	IPC REAL ESTATAL AÑO 2014 + 0.8%
2015	IPC REAL ESTATAL AÑO 2015 + 0.8%
2016	IPC REAL ESTATAL AÑO 2016 + 0.8%

Tablas salariales orientativas:

Para los años 2013, 2014 y 2015 y 2016 se aplicará con efectos a 1 de enero, provisionalmente, una subida a cuenta con un IPC teórico del 1%. Cuando sea oficial el IPC del año, la tabla se regularizará, al alza o a la baja, de acuerdo con el IPC real, procediéndose a la regulación de atrasos en la nómina de febrero del año correspondiente.

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

ANEXO 1 (se adjunta "tabla definitiva" año 2011).

ART. 61º.- COMEDORES

Se mantendrá un servicio, mediante el sistema de ticket-comida, exclusivamente para la comida del mediodía, con los bares próximos a fábrica, para todos los trabajadores de la plantilla; la aportación en el coste de los menús por parte de los trabajadores será del 5% del valor del ticket a partir del 1 de Enero de 2013.

Tendrán derecho a este servicio todos los trabajadores que trabajen en jornada partida de mañana y tarde y los de jornada continuada de más de seis horas. Se entiende este derecho siempre que se cumpla el calendario y se acuda al trabajo.

Las aportaciones de los trabajadores serán descontadas provisionalmente de la liquidación de haberes, abonando directamente la empresa a los bares el importe total de la factura.