

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

PREVIO A LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO HABRÍA QUE RATIFICAR EL ACUERDO TERCERO DE LOS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS Y QUE LA EMPRESA NOS DEVUELVA EL 1% QUE EN SU DIA NOS ROBÓ.

Art.4 AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio comenzara el 1 de Enero del 2017 y finalizara el 31 de Diciembre de 2018.

Art.8 PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMACIONES ORGANIZATIVAS

Establecer un procedimiento similar al de FALLOS DE SEGURIDAD para reclamaciones organizativas y fallos de proceso productivo.

Art.9 PRINCIPIO GENERAL

(PARRAFO 3)

T.R.I. se compromete a realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio, los estrictamente necesarios y que dicha contratación no supere el **7%** “5%” de la plantilla en cómputo anual. En caso de superar dicho porcentaje, “LA DIFERENCIA SE COMPUTARÍA Y SE TRANSFORMARÍAN EN CONTRATOS INDEFINIDOS, DENTRO DEL PRIMER TRIMENTRE DEL AÑO”. La transformación a indefinidos se realizará por orden de antigüedad del primer contrato en TRI.

[Días totales alta en seguridad social de eventuales/365=Contratación eventuales media anual. (CIRCUSTANCIAS Y OBRA O SERVICIO).

Contratación eventuales media anual – [5% plantilla media total anual] = Exceso sobre eventuales.

1.4 (ECONOMATO)



PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

Art.10 SALARIO DE CALIFICACION

La subida salarial será del IPC real de la CAV (usando como referencia el publicado por el eustat) más 2 puntos anuales sobre todos los conceptos, menos en el total 1 que será de 808,54€ para todos los trabajadores de TRI, (2% del salario medio del TOTAL 1)

Las personas trabajadoras tanto especialistas como empleadas con contrato en vigor en Tubos Reunidos Industrial, percibirán como mínimo, el grupo salarial del puesto de menor escala existente en su categoría en la empresa durante el año en curso.

Art.12 COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

12.2 PLUS DE NOCTURNIDAD

Por cada noche trabajada se generaran 20 minutos que se sumaran a las horas acumuladas. Adicionalmente se dará la opción a todo trabajador de Tubos Reunidos Industrial a sustituir el 25% del valor del plus de nocturnidad por horas de exceso que se añadirán a su cómputo de horas de acumuladas. Este cálculo se realizará sobre el TOTAL 1 del grupo de cobro más bajo entre los puestos de trabajo existentes en el año en curso. (Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a su cargo).

Art.13 COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

13.2 HORAS EXTRAORDINARIAS

A) Regulación y cómputo

Todas las horas que se excedan de la jornada se descansaran. Para su percibo se diferenciara la hora extraordinaria en la jornada laboral, a la de fin de semana o festivo. Equivalente a 200% del valor de la hora en la jornada laboral y 250% en fin de semana o festivo.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

B) Clasificación

II. Fuerza mayor

(2º PARRAFO)

13.3 PLUS DE PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE INSTALACIONES

Tener la opción de cobrar el plus o disfrutar el descanso y acotar el máximo a 4 horas, tanto puesta en marcha como el cierre de instalaciones.

Art.16º PRESTACIONES ASISTENCIALES QUE CONSTITUYEN MEJORAS VOLUNTARIAS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

16.2. PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Enfermedad común

La primera incapacidad por enfermedad común anual sera remunerada igual que la incapacidad común derivada de accidente laboral, a partir de la 2ª se basará en los siguientes principios:

1º) ...

Prestacion por riesgo en el embarazo

Las trabajadoras que esten embarazadas podran coger la prestacion por incapacidad temporal en las mismas condiciones que accidente de trabajo, por prestacion por riesgo en el embarazo. Sera la empresa la que tramite con la mutua los tramites sin que tenga que ser la trabajadora.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

Art.18 JORNADA

La jornada para el año 2017 será de 1656 horas anuales y para el año 2018 será de 1648 horas anuales.

Las horas trabajadas en una misma jornada nunca podrán exceder de 12 horas (jornada ordinaria + puesta en marcha o cierre de instalaciones + horas extraordinarias =<12 HORAS).

1- JORNADA PARTIDA.

En aquellos departamentos en los que la organización del trabajo lo permita, bien de forma individual o colectiva, el personal podrá optar por un horario adecuado a sus necesidades en cuanto a entradas y salidas de trabajo y la hora de la comida se podrá coger en el intervalo de 13:00 a 15:00. (Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a su cargo).

En los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre las personas trabajadoras adscritas al calendario de día se podrán acoger a un horario de jornada continua de 7:00 a 15:00.

Art.19 CALENDARIOS Y HORARIOS.

Cada vez que exista una modificación de los calendarios impartidos por la empresa a principio de año, los afectados acumularan 24 horas a su crédito horario.

Los días 12 de octubre y 6 de diciembre no se consideraran como festivos a todos los efectos. Para equiparar los días festivos anuales que marca el calendario serán festivos a todos los efectos: 7 de julio, día de la primera colada en TR y 8 de marzo día internacional de la mujer, 3 de diciembre día internacional del euskera.

Todos los calendarios laborales de las diferentes instalaciones de Tubos Reunidos serán entregados antes del 1 de diciembre del año anterior. (Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar).

Todos los calendarios laborales tendrán como mínimo 5 días de libre disposición.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

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 2 personas por sección. En secciones con menos de 8 personas se establece un máximo de 1 persona.

Como alternativa, previo aviso a su mando con una antelación de 15 días, en cada sección se podrá superar el número máximo de personas que puedan disfrutar de esos días simultáneamente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- Sección con más de 8 especialistas: En el 15% de su plantilla
- 2.- Sección con menos de 8 especialistas: 2 personas.

Siempre que las necesidades de la producción lo permitan, se hará todo lo posible, incluso superar estos límites, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

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.

Art.20 VACACIONES

Al establecer los calendarios de trabajo de cada centro, los periodos de vacaciones “SERAN” entre Julio y Agosto, de acuerdo con lo establecido en las normas actuales vigentes;...

Art.21 ESPECIFICACION DE FUNCIONES Y TAREAS

Para efectuar la valoración de los puestos de trabajo de **(OPERARIOS/AS)** “ESPECIALISTAS, OFICIALES Y EMPLEADOS/AS”, se procederá a un estudio y objeto de las funciones y tareas que en cada puesto se realizan (Hoja de análisis).

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

Art.26 VACANTES

5. La Dirección de Recursos Humanos tendrá obligación de sacar un temario actualizado de cada vacante que salga a tablón y requieran de un examen para su adjudicación del cual saldrán las preguntas tipo test del examen. La persona trabajadora que se apunte a dichas vacantes recibirá los temarios correspondientes.

Art.27 ADJUDICACION DE VACANTES

(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).

Todos los puestos de trabajo valorados, estarán necesariamente clasificados en dos niveles, el nivel A, para los grupos de valoración 9 y superiores actuales; el nivel B. para los grupos de valoración 8 e inferiores.

Para la adjudicación de los puestos **(A)** de nivel A, el criterio fundamental será el de mayor capacitación y aptitud **(CON LA CAPACITACIÓN SUFICIENTE)**. Para las adjudicaciones del nivel B 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 superior, igual 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).

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

5. Antigüedad de las personas candidatas:

(A. EN EL DEPARTAMENTO)

B. en la empresa desde el 1º Contrato.

(6. PERSONAL TRASLADADO DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 37 DEL PRESENTE CONVENIO).

7. Personal que ocupe provisionalmente el puesto.

Art.28 CONVOCATORIAS DESIERTAS

Todo el personal desplazado tiene la obligación de presentarse como mínimo a una de las vacantes que se publiquen al tablón. Si, convocado un concurso o examen, alguna vacante quedara desierta, dichas vacantes se adjudicarán entre el personal fijo desplazado existente en plantilla en el momento de quedar desiertas. (**, 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 SOBRADEMENTE PROBADAS, CUMPLIENDOSE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 25).**)

Art.29 OCUPACION DE VACANTES Y PERIODO DE ADAPTACION

Desde que a la persona trabajadora se le comunica que le ha sido adjudicado el puesto hasta que se le adjudica dicho puesto nunca podran pasar más de cuatro meses.

Art.36 CAMBIOS DE TURNO

Cada vez que a una persona trabajadora se le cambie de turno acumulara 8 horas al computo de sus horas acumuladas.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

Art.37 CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS

La persona trabajadora que desempeña las funciones de titular del puesto durante el periodo de adaptación del nuevo titular, recibirá 16 horas a su crédito horario de acumulado como compensación por la formación impartida en dicho puesto.

Art.40 PRINCIPIO GENERAL (FORMACION)

Los cursos de formación vinculados al puesto de trabajo se impartirán en horas de trabajo.

Aquellos cursos que se reciban por parte de la empresa obligatoriamente y no estén dentro de la valoración del puesto recibirán un plus por formación adicional. 1% del salario de calificación.

40.1 CRITERIOS DE APLICACION

- Los cursos (PODRAN SER) “SERAN” abiertos, es decir, con asistencia de personal de plantilla interesado, no adscrito necesariamente por razones de trabajo; en este caso, la totalidad de las horas de formación deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

Art.44 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal de plantilla, tendrá derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de 30 días y por una sola vez al año.

Las personas trabajadoras podrán solicitar voluntariamente una reducción de jornada y sueldo siempre que así lo precise, siendo cubierta esa reducción con un nuevo contrato por el tiempo equivalente. (Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a su cargo).

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

Art.45 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) “DOS” días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos y en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.
- (TRES) “SIETE” días naturales o (DOS) “CINCO” días laborables por alumbramiento de la (ESPOSA) “PAREJA”
- (TRES) “CUATRO” días naturales en los casos de enfermedad grave de la pareja o hijos y (DOS) “TRES” días naturales en el caso de padres, hermanos, abuelos y nietos. En estos casos y con acuerdo con la empresa, podrán separarse los días naturales en medias jornadas.

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.

Si se trata de una hospitalización larga, el trabajador tendrán derecho a generar las licencias retribuidas cada 30 días naturales (Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a su cargo).

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) “TRES” días naturales por fallecimiento de abuelos o abuelas y nietos o nietas.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

- (TRES) “CUATRO” días naturales por fallecimiento de padres o madres y hermanas o hermanos.
- (CUATRO) “CINCO” días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos o hijas. El trabajador por voluntad propia podrá optar por atrasar en un día el inicio del permiso.
- (QUINCE) “DIECIOCHO” días naturales en caso de matrimonio; se darán facilidades para que a este período se pueda unir el de las vacaciones anuales. Esta licencia se pagará con la misma forma de cálculo que en vacaciones.

Se dispondrán de 16 horas anuales para los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres o madres e hijos o hijas). (Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a su cargo).

Los permisos retribuidos previstos podrán ejercerse de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, en medias jornadas cuando se trate de enfermedad grave, operación u hospitalización, y siempre que no se ocasionen perjuicios en la organización y productividad de la Empresa.

Art.45.1 REDUCCION DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción se podrá hacer o diariamente (reducción de la parte proporcional a la reducción diaria) o por jornadas completas.

Art.46bis PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras **(QUE CUENTEN CON UNA ANTIGÜEDAD MÍNIMA EN LA EMPRESA DE 10 AÑOS)** “FIJAS” con una jornada del 80% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

disfrutando de dicho permiso más de (5) “6” personas trabajadoras en la empresa y no más de (2) “3” por departamento.

ANEXO II REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

7- (ESTE TIPO DE PERMISOS SE PODRÁ DISFRUTAR, COMO MÁXIMO, UNA VEZ EN LA VIDA LABORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA). Para poder volver a disfrutar de este permiso parcialmente retribuido, tendrán que pasar 3 años entre el final de uno y el inicio de otro.

10- En caso de causar baja de la empresa durante los cinco años por cualquier motivo, se regularizaran las retribuciones devengadas y de las cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso parcialmente retribuido.

Art.55.bis INFORMES NEGATIVOS A PERSONAL EVENTUAL

El personal eventual al que se le efectúe un informe negativo, será notificado del mismo por escrito en el plazo de 10 días laborales desde su último día de trabajo, mediante un informe en el que se detallaran los motivos por el cual se le da el “no apto”. Así mismo, se abrirá un plazo de 10 días laborales, para que el trabajador haga alegaciones al informe negativo. Dándole la oportunidad a un cambio de departamento.

Art.61 COMEDORES

Se mantendrá un servicio, mediante el sistema Ticket-comida, exclusivamente para la comida del mediodía, con los bares próximos a fábrica, para todas las personas trabajadoras de plantilla con un valor de 12€: (LA APORTACIÓN EN EL COSTE DE LOS MENÚS POR PARTE DEL PERSONAL DE PLANTILLA SERÁ DEL 10% DEL VALOR DEL TICKET).

Se abonará el plus de distancia al personal de plantilla que por su horario salgan a comer y tengan que volver a su puesto en el mismo día.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

Art.75 ASAMBLEAS

Para una mayor comunicación entre el comité de empresa y trabajadores, se harán 2 horas de asambleas generales o informativas dependiendo de las circunstancias, cada 3 meses.

Art.78 SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

COMITÉ DE SEGURIDAD

El presidente del C.S.S. será nombrado por la dirección de empresa en persona distinta del jefe de prevención y el propio C.S.S. designará al secretario.

En el orden del día figurarán como mínimo los siguientes puntos:

- Aprobación del acta de la reunión anterior.
- Análisis y evolución de los accidentes en la empresa.
- Estado de cumplimiento de los acuerdos.
- Asuntos nuevos presentados

Con independencia de las competencias y facultades que se detallan en el art.39 de la Ley 31/95, el C.S.S. tendrá además las siguientes funciones:

- Promover y controlar el cumplimiento de todas las disposiciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ser informado y consultado, previamente a su publicación del Plan Anual de Prevención.
- Proponer a la dirección para su posterior estudio de cuantas mejoras se entiendan necesarias en aras de una mayor eficacia preventiva.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

- Conocer y ser informado de las actividades del servicio de prevención, así como de los estudios y análisis de riesgo que este elabore.
- Conocer y ser informado de la política de vigilancia de la salud de la plantilla, así como de los protocolos de vigilancia aplicados en cada puesto de trabajo.
- Ser informado de la memoria anual de servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, así como de las medidas correctivas.
- Conocer, analizar y si es posible, resolver cualquier conflicto en materia de prevención y salud laboral, con carácter previo a la presentación de cualquier denuncia en la Inspección de Trabajo u organismos competentes por parte del Comité de Empresa, Secciones Sindicales representadas en la empresa o por cualquiera de sus miembros.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El derecho de participación de las personas trabajadoras se llevará a efecto a través de los y las delegadas de prevención, en la forma y términos señalados en la Ley 31/95 de PRL, que establece sus competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los y las Representantes legales de las personas trabajadoras podrán designar como delegados o delegadas de prevención a cualquier persona trabajadora, aunque no sea del comité de empresa.

Estos delegados o delegadas, no miembros del comité de empresa, tendrán también las competencias facultades y garantías establecidas en los art. 36 y 37 de la Ley 31/95.

Así mismo dispondrán de un crédito horario mensual de 40 h. para atender los asuntos relacionados con esta materia, sin que computen contra dicho crédito horario las reuniones del C.S.S., ni su participación en actividades preventivas recogidas en los art. 36 y 37 anteriormente referidos.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

“MODIFICAR”

Los miembros del C.S.S. pertenecientes al comité de empresa, dispondrán de un crédito adicional de 16 horas mensuales para trabajar y atender asuntos en materia de prevención.

Art.79 NO DISCRIMINACION

En el caso de nacimiento **DE HIJO/A**, cualquiera de los cónyuges podrá solicitar la acumulación, al principio o al final de la jornada, de los dos permisos retribuidos de media hora que por derecho de lactancia corresponden.

Los derechos reconocidos a favor del cónyuge, en todo el ámbito del convenio estarán referidos también a favor de la pareja de hecho, siempre que se acredite mediante documentación legal, **“Y A LAS PAREJAS QUE ACREDITEN CONVIVENCIA EN PAREJA”**.

Art. NUEVO: SUBROGACION EMPRESARIAL

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de las personas trabajadoras de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica: S.A., S.L., Cooperativa o empresario individual en los siguientes supuestos:

1- Cuando las personas trabajadoras de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo.

2- Cuando las personas trabajadoras, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

3- Cuando las personas trabajadoras afectadas compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4- Si por exigencias de TRI, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, este también será incorporado a la nueva empresa.

5- En el caso de que TRI rescindiera el contrato con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva empresa concesionaria incorporara a su plantilla el personal afectado de la primera empresa.

6-En el supuesto que una empresa hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias de TRI y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedo afectado por la reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderán que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar la relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro antes de las 48h. de iniciarse los servicios por la nueva empresa contratista.

La nueva empresa concesionaria incorporara a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No obstante no se responsabilizara de las posibles diferencias salariales o de infra cotización a la seguridad social de las que fuera responsable la empresa cesante.

PLATAFORMA CONVENIO 2017 PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL S.L.U 2017 – 2018

- ACUERDO PRIMERO:

Para los años 2017 y 2018 el 4% sobre Total1 + Q de las tablas salariales para todas las personas trabajadoras independientemente de su fecha de ingreso, siempre y cuando se cumpla lo establecido en los estatutos de la TR EPSV 133-A.

- ACUERDO SEGUNDO:

APLICACION DE LA JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO RELEVO

Ámbito de Vigencia

El acuerdo de jubilación parcial estará en vigor de forma indefinida, en las condiciones que se acuerden.

La Empresa se compromete a aplicar el contrato de relevo a todas aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.

La persona trabajadora relevista será elegida de la bolsa actual de eventuales por orden de antigüedad en la empresa con plena garantía para los más antiguos.

- ACUERDO TERCERO:

Quedan vigentes y son de obligado cumplimiento los acuerdos firmados el 29 de mayo de 2012. En concreto:

1. CLÁUSULA 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".

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

2. **ULTRA ACTIVIDAD:** “la Dirección de Tubos Reunidos Industrial 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 Tubos Reunidos Industrial recogidos en el presente convenio colectivo a partir de la fecha 31 de diciembre de 2018, 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 Tubos Reunidos Industrial que sustituya al convenio 2017-2018”

3. **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:** “La dirección de Tubos Reunidos Industrial se compromete a no aplicar distribución irregular de la jornada en su convenio colectivo”.

- ACUERDO CUARTO:

PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Asuntos Sociales y Empleo se reunirá una vez al año, o cuando alguna de las partes así lo solicite para hacer control y seguimiento del Plan de Igualdad y del Plan de Euskera.

Así mismo, en el seno de esta comisión se tratarán de forma normalizada a parte de los Planes antes citados, aspectos como:

Eventualidad; Se hará un análisis compartido del nivel de eventualidad en la empresa, volumen de contratos temporales existentes, y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.

- ACUERDO QUINTO:

PLAN DE EUSKALDUNIZACION

La empresa solicitará la realización de un diagnóstico lingüístico en la empresa. Para ello, podrá valerse de las posibilidades y las financiaciones del programa Lanhitz que tiene puesto en marcha el Gobierno Vasco, para así, poner en marcha un Plan de normalización lingüística.

PLATAFORMA CONVENIO 2017

PROPUESTA L.A.B.

Nueva incorporación

(PARA ELIMINAR)

"MODIFICAR"

Para responder a las necesidades del euskera, se encauzara un plan de formación para habilitar y familiarizarse con la lengua.

Se posibilitara la asistencia a cursos de euskera.

Se incluirá el euskera dentro del plan de formación para los puestos que mantengan una relación de cara al público.

Todas las comunicaciones internas, como documentos internos, notificaciones, avisos, actas de reuniones etc.... estarán redactados en euskera.

La empresa pondrá a su disposición el servicio de traducción y corrección de euskera para todas las personas trabajadoras que quieran sacar alguna comunicación en fábrica.

La empresa dotara de un fondo económico anual para la promoción, colaboración y patrocinio de diferentes actos y acontecimientos que se realicen a favor del euskera fuera de la empresa.

En las colaboraciones económicas que realice la empresa a asociaciones culturales, deportivas... con fines sociales fuera de la empresa, exigirá el uso del euskera (carteles, megafonía...) para la dotación de la misma.

- ACUERDO SEXTO:

PLAN DE SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL (BIDEGORRI)

· Abrir una puerta con lector de tarjetas de fichaje desde el bidegorri, para facilitar la entrada en fabrica a las personas trabajadoras de Tubos Reunidos Industrial que elijan la bicicleta como medio de transporte limpio y ecologico, asi como para las personas que elijan venir andando a fabrica, asi como para las personas que elijan el tren como medio de transporte (las escaleras para acceder desde el puente al anden estan en muy mal estado).

· Poner un punto de recarga para coches electricos.