

DE: COMITÉ DE EMPRESA TRI

A: DIRECCIÓN TRI.

**PROPUESTAS DEL COMITÉ DE EMPRESA DE TRI A DIRECCIÓN EN EL PERIODO
CONSULTAS ERTE.**

- Previa firma de algún acuerdo de este ERTE, firmar el siguiente acuerdo:
 - o “ La firma del acuerdo entre Comité de Empresa de TRI y Dirección de TRI, en el ERTE por causas productivas presentado el 21 de mayo de 2020, queda sujeto EXCLUSIVAMENTE a la situación de estado de alarma generado por la pandemia mundial del COVID-19.”
- Abono por parte de dirección a los trabajadores de las cantidades que se deberían haber pagado durante el ERTE de fuerza mayor si se hubiera aplicado el ERTE por días laborales y no naturales.
- Complementar, hasta el 100%, los salarios brutos y los complementos salariales, las pagas extraordinarias y las vacaciones. Las aportaciones a la EPSV, también al 100%, así mismo, la empresa asumirá tanto, las pagas al 100% como las vacaciones no generadas en el ERTE anterior por Fuerza Mayor, disponiendo todos los trabajadores y trabajadoras de la totalidad del periodo vacacional y de las pagas extraordinarias.
- La antigüedad se generará también durante los días de desempleo.
- Aplicación del contrato de relevo, sacando del ERTE a los trabajadores implicados que se quieran acoger a dicho derecho.
- La aplicación del ERTE será equitativa dentro de cada departamento. No entendemos que hacen los directores en fábrica cuando los y las trabajadoras están en el paro.
- Se podrá suspender la regulación de los trabajadores, siempre que se les avise con 7 días laborables de antelación, sin que estos avisos sean en festivos y que se comuniquen de forma efectiva, quedando constancia para no generar incidencias y confusiones.
- La empresa será en todo momento la que gestione el papeleo de todos los afectados en este ERTE.
- Los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la empresa durante el desempleo para realizar cursos de formación, se les desregulará y las horas del curso contarán como horas efectivas de trabajo.
- Que sea aceptada la reincorporación de los trabajadores que estando en excedencia soliciten reincorporarse.
- Incluir en el listado de trabajadores no afectados por el ERTE:
 - o Trabajadores de logística de Uefa.
 - o El departamento de comercial al completo.
 - o mayores de 55 años, que por su edad no tendrán tiempo de recuperar, antes de cumplir los 61, los dos años de desempleo.
- Todos los trabajadores, que no tengan prestación de desempleo no irán al desempleo, en caso de ir al desempleo la empresa se hará cargo de remunerar el importe teórico que debería cobrar por el desempleo.
- Los eventuales con contratos de obra y servicio, y formación seguirán trabajando normalmente y al resto de eventuales habituales en la empresa se les garantizará el



número suficiente de días de trabajo para que ganen de media lo mismo que en los últimos 12 meses.

- se respetarán los días libres fijados en los calendarios y los días de libre disposición.
- Cuando el titular de un puesto esté en el paro, éste no será ocupado por otro trabajador o trabajadora.
- El comité de empresa y delegados sindicales irán al desempleo al mismo ritmo que su relevo. En caso de reunión del Comité, de Sección Sindical o con la Dirección, saldrían del desempleo.
- En las líneas de producción, se irá al desempleo por relevos completos.
- Límite máximo de días de regulación mensual de 5 jornadas.
- Se mantendrá el calendario laboral acordado con el comité de empresa para el 2020.
- Notificación al comité de las personas reguladas una semana antes de la regulación.
- No se iniciará la negociación del convenio mientras estemos en ERTE.
- Creación de una Comisión que se encargue del seguimiento y control de la aplicación del ERTE, a la que se entregará toda la información necesaria para cumplir dicha función.
- Garantizar el número de trabajadores fijos y la renuncia a un ERE de extinción, durante los próximos 3 años.
- Implementación de las medidas de seguridad necesarias y EPI's para garantizar al máximo la seguridad de la plantilla.



Amurrio a 25 de mayo de 2020

DE: COMITÉ DE EMPRESA TRI

A: DIRECCIÓN TRI.

PREGUNTAS DEL COMITÉ DE EMPREA DE TRI A DIRECCIÓN EN EL PERIODO CONSULTAS ERTE.

- Información auditada de las cuentas de TRI de 2019, así como la vuelta a las reuniones ordinarias DTRI-Comité.
- Datos de absentismo actual.
- Respuesta a las siguientes preguntas :
 - o ¿Qué quiere decir el “cierre del parque de chatarra, suspendiendo las entregas de materia prima tanto de chatarra, como de ferroaleaciones”?
 - o ¿Qué quiere decir “suspensión de servicios con todas las empresas, a excepción de servicios de seguridad y vigilancia y limpieza y desinfección de instalaciones”?
 - o ¿Qué quiere decir “congelación de nuevas contrataciones”?

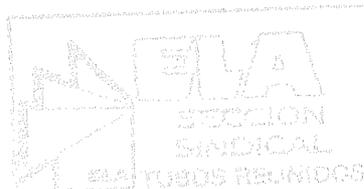


Amurrio a 25 de mayo de 2020



Propuesta ELA al C.E. ERTE Covid-19 causas productivas

- ERTE anterior (fuerza mayor) que se abonen los días como en anteriores ERTES, es decir, por días laborables, no naturales.
- Vacaciones 31 días pagados (100%) y que se respeten los días de libre disposición.
- Que gestione DTRI el desempleo.
- Preaviso de 72 horas a los trabajadores para incorporarse al trabajo.
- Si un trabajador no tiene derecho al desempleo, se le aplique el importe teórico.
- Que durante el ERTE se siga computando la antigüedad igual que si estaríamos trabajando.
- Acción formativa: Que se desregule y cuente como tiempo efectivo de trabajo.
- Que se acepte la reincorporación de los 4 trabajadores de excedencia, si lo desean, aun sin cumplir el total de la excedencia.
- Incluir en la lista de trabajadores no afectados al departamento de Logística de UEFA, así como al departamento de comercial entero.
- Los trabajadores que estén cercanos a la jubilación, 6 años atrás a la fecha de prejubilación (61 años y 10 meses), sean exentos de este ERTE.
- Aportación de la empresa a la EPSV 100%.
- Pagas al 100 % en su momento y forma.
- Colectivo eventual: Los trabajadores que vienen trabajando habitualmente, se les garantice el venir a trabajar y que cobren la media que venían cobrando los últimos 12 meses.
- Información auditada de las cuentas de 2019 de TRI, así como los datos productivos.



Amurrio, 25 de mayo del 2020



FICA
Euskadi
Sección Sindical
Tubos Reunidos



PROPUESTA DE UGT

Para que el impacto sufrido por los trabajadores y trabajadoras de TRI durante la vigencia del ERTE por causas productivas derivadas de la pérdida de actividad generada por la crisis del COVID-19 presentado por la Dirección de la Empresa, desde UGT queremos aportamos el siguiente paquete de acompañamiento de medidas sociales:

AFECTACIÓN: La aplicación del ERTE será equitativa dentro de cada departamento.

GESTIÓN DOCUMENTAL: la empresa será en todo momento la que gestione, en caso de que cambie la norma, el papeleo de todos los afectados en este ERTE.

SUSPENSIÓN. Se podrá suspender la regulación de los trabajadores, siempre que se les avise con 5 días laborables de antelación.

CALENDARIOS: se respetarán los días libres fijados en los calendarios y los días de libre disposición.

PUESTOS DE TRABAJO: cuando el titular de un puesto esté en el paro, éste no será ocupado por otro trabajador o trabajadora.

COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES: irán al desempleo al mismo ritmo que su relevo. En caso de reunión del Comité, de Sección Sindical o con la Dirección, saldrían del desempleo.

ANTIGÜEDAD: se generará también durante los días de desempleo.

PRODUCCIÓN: En las líneas de producción, se irá al desempleo por relevos completos.

FORMACIÓN: Los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la empresa durante el desempleo para realizar cursos de formación, se les abonarán esos días los viajes y tendrán derecho a la comida.



MAYORES DE 55 AÑOS, que por su edad no tendrán tiempo de recuperar, antes de cumplir los 61, los dos años de desempleo, no irán al desempleo en caso de cambie la norma recogida en el capítulo II del R.D. 18/2020.

EVENTUALES: Que no sean incluidos en el ERTE los trabajadores con contratos de obra y servicio, y formación.

TODOS LOS TRABAJADORES, que no tengan prestación de desempleo no irán al desempleo en caso de cambie la norma recogida en el capítulo II del R.D. 18/2020.

RETRIBUCIONES: Complementar, hasta el 100%, los salarios brutos y los complementos salariales, las pagas extraordinarias y las vacaciones. Las aportaciones a la EPSV, también al 100%, así mismo, la empresa asumirá tanto, las pagas al 100% como las vacaciones no generadas en el ERTE anterior por Fuerza Mayor, disponiendo todos los trabajadores y trabajadoras de la totalidad del periodo vacacional y de las pagas extraordinarias.

NEGOCIACIÓN del CONVENIO: No se iniciará la negociación del convenio mientras estemos en ERTE.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Creación de una Comisión que se encargue del seguimiento y control de la aplicación del ERTE, a la que se entregará toda la información necesaria para cumplir dicha función.

MANTENIMIENTO PUESTOS DE TRABAJO: Garantizar el número de trabajadores fijos y la renuncia a un ERE de extinción, durante los próximos 3 años, salvo pacto en contrario.



Amurrio a 25 de mayo de 2020



LAB TRIren galderak:

- Zer esan nahi du “*txatarra parkea ixteak, lehengaien entregak bertan behera utziz, bai txatarrarenak, bai ferroaleazioenak*”?
- Zer esan nahi du “*zerbitzuak etetea enpresa guztiakin, segurtasun zerbitzuak eta zaintza zerbitzuak eta instalazioak garbitzeko zerbitzuak eta desinfektatzeko zerbitzuak izan ezik*”?
- Zer esan nahi du “*kontratazio berriak izoztea*”?

Preguntas de LAB TRI:

- ¿Qué quiere decir el “*cierre del Parque de Chatarra, suspendiendo las entregas de materia prima tanto de chatarra, como de ferroaleaciones*”?
- ¿Qué quiere decir, “*suspensión de servicios con todas las empresas, a excepción de servicios de seguridad y vigilancia y limpieza y desinfección de instalaciones*”?
- ¿Qué quiere decir, “*congelación de nuevas contrataciones*”?

LAB TRIk hurrengo eskatzen du:

- Egungo absentismoa.
- EABEEa erabiltzekotan, era berdintsuan erabiltzea eskatzen dugu. Ez dugu ulertzen zer egiten duten fabrikan Zuzendariak langileak langabezian daudenean.
- Araudi-haustek modu eraginkorrean, jasota eta behar besteko aurrerapenarekin JAKINARAZTEA; orain arte, aurreko EABEEetan, gorabehera eta nahaste ugari sortuz baino ez zen informatzen.
- Araudi-haustek ezin izango dira jai egunetan egin.

LAB TRI solicita:

- Absentismo actual.
- En caso de tener que utilizar el ERTE, solicitamos que se use de forma equitativa. No entendemos que hacen los Directores en fábrica cuando los y las trabajadoras están en el paro.
- Que las desregulaciones se COMUNIQUEN de forma efectiva, quedando constancia y con la suficiente antelación, hasta ahora en los anteriores ERTEs únicamente se informaba generando numerosas incidencias y confusiones.
- Que los avisos de desregularización del ERTE nunca sean en festivo.





LAB TRIren proposamenak:

- EABEE honen akordioaren sinadura baino lehen, hurrengo akordioa sinatu:
 - o *“TRIko Enpresa Batzordearen eta TRIko Zuzendaritzaren arteko akordioa, 2020ko maiatzaren 21ean aurkeztutako ekoizpen arrazoiak dituen EABEEen, COVID-19ak mundu mailako pandemiak sortutako alarma egoeraren mende baino ez dago”*
- EABEEa bukatutakoan urte baterako lan bermea egonda da gutxienez.
- Txanda kontratua ezartzea eta EABEEtik eskubide horretara heldu nahi duten langileak ateratzea.
- Aparteko ordainsarien eta oporren %100

Propuestas de LAB TRI:

- Previa firma de algún acuerdo de este ERTE, firmar el siguiente acuerdo:
 - o *“La firma del acuerdo entre Comité de Empresa de TRI y Dirección de TRI, en el ERTE por causas productivas presentado el 21 de mayo de 2020, queda sujeto EXCLUSIVAMENTE a la situación de estado de alarma generada por la pandemia mundial del COVID-19”*
- Una vez terminado el ERTE, garantía de empleo de un año como mínimo.
- Aplicación del Contrato de Relevo, sacando del ERTE a los y las trabajadoras implicadas que se quieran acoger a dicho derecho.
- 100% de pagas extraordinarias y vacaciones





CONDICIONES CCOO-TRI PARA ALCANZAR UN POSIBLE ACUERDO CON DTRI EN EL ERTE

Garantía de empleo y complementos salariales

- 1- A la finalización de ERTE, si se mantiene la actividad productiva, la empresa se compromete a mantener el empleo fijo durante al menos 12 meses.
- 2- Complemento del 90% del bruto salarial.
- 3- Límite máximo de días regulación mensual de 5 jornadas.
- 4- Superando dicho límite de días de regulación, el complemento de la empresa será de 95% del bruto salarial.
- 5- Si se regula en sábado, domingo o festivo se abonará el 85% del plus que correspondiera ese día.
- 6- Abono íntegro de las pagas extraordinarias.
- 7- Abono 100% de vacaciones.
- 8- Mantenimiento vacaciones en agosto, 2020.
- 9- Garantía de generación y abono de vacaciones para el año 2021 de los meses que puedan afectar para ello, en este ERTE.
- 10- Implementación de las medidas de seguridad necesarias y EPI's para garantizar al máximo la seguridad de la plantilla.
- 11- Una vez superada la pandemia por covid-19 y con la producción de la empresa recuperada, el ERTE perderá vigencia y la empresa procederá a notificar a la autoridad competente del desistimiento del ERTE, por causas ETOP covid-19 y la vuelta a la normalidad laboral.
- 12- La aplicación del mismo será repartida equitativamente para todos los componentes de cada departamento, teniendo en cuenta solo criterios productivos.
- 13- Notificación al comité de las personas reguladas 1 semana antes de la regulación.
- 14- Para desregular a la plantilla serán 7 días naturales de preaviso.
- 15- Se mantiene el calendario laboral acordado con el comité de empresa para el 2020.



www.ccootri.blogspot.com

ccootrxp@gmail.com

Tif. 945897100 Ext. 7869

TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL



25 de mayo de 2020



www.ccoetri.blogspot.com

ccoetrxp@gmail.com

Tlf. 945897100 Ext. 7869

TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL

DE: CCOO-TRI

A: COMITÉ DE EMPRESA

Ante el escenario de un nuevo ERTE y sus consecuencias nefastas para todas las personas que formamos la plantilla de TRI y dependemos directamente de los ingresos que obtenemos de nuestro trabajo en la misma.

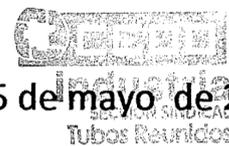
Proponemos

Que el posible documento de propuesta final de acuerdo, derivado de las negociaciones del presente ERTE, se someta a un referéndum y su resultado sea vinculante para el comité.

CCOO-TRI, entiende que llegado el caso la DTRI, tendrá que hacer un esfuerzo, para que ambas partes salgan beneficiadas.

Por tanto CCOO-TRI solicita que ese esfuerzo se materialice en un compromiso para que nadie se quede atrás, en esta difícil situación para todos los miembros de TRI.

Amurrio a, 25 de mayo de 2020



www.ccoetri.blogspot.com

ccoetrxp@gmail.com

Tlf. 945897100 Ext. 7869

TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL