

BLOQUE 2

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1º. - AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la Empresa TUBOS REUNIDOS GROUPS (Planta Amurrio), y sus personas trabajadoras. En lo no expresamente pactado, ~~se regirán por las disposiciones legales vigentes en la materia.~~ *Se regulará por lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para las industrias Siderometalúrgicas de Alava, Estatuto de los Trabajadores, La Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás legislación vigente sobre la materia de que se trate.*

ART. 4º. - AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio comenzará el *1 de Enero de 2022* ~~2012~~ y finalizará el *31 de Diciembre de 2025* ~~2016~~.

El convenio se considerará denunciado automáticamente el *1 de Octubre de 2025* ~~2016~~, sin necesidad de comunicación formal por las partes firmantes, permaneciendo el Convenio denunciado vigente en todos sus términos, excepto aquellos acuerdos que se refieran a periodos de tiempo concreto, hasta alcanzar un nuevo acuerdo. *Hasta alcanzar dicho acuerdo, se aplicará automáticamente un incremento salarial provisional a todos los conceptos económicos, que consistirá en el IPC de la CAPV del año anterior. Cuando el IPC real sea negativo la subida será 0%.*

CAPITULO XII

OBRAS SOCIALES

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 todas las personas trabajadoras de la plantilla; la aportación en el coste de los menús por parte de las personas trabajadoras será del ~~5%~~ **0%** del valor del ticket a partir del 1 de enero de 20**22**.

Tendrán derecho a este servicio todas las personas trabajadoras, ~~que trabajen en jornada de mañana y tarde y los de jornada continuada de más de seis horas partida~~. Se entiende este derecho siempre que se cumpla el calendario y se acuda a trabajar.

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

El valor del vale de comida será de 12 euros a partir del 1 de enero de 2022, incrementando su valor el IPC de la CAPV más 2.5% cada año de vigencia del convenio.

ART. 62º. - PRESTAMOS PARA VIVIENDAS

Con el fin de poder favorecer en la medida de sus posibilidades la adquisición de la vivienda habitual de sus personas trabajadoras, TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U. constituye un fondo que será administrado por el Comité de Empresa.

Los fondos asignados para esta finalidad son de ~~150.000~~ **300.000** euros.

Su concesión se ajustará a las siguientes normas:

1ª El importe máximo será de ~~Siete Mil Quinientos~~ **Diez mil** euros (~~7.500 €~~), **(10.000 €)**, devengando un interés del 40 % del legal del dinero en el momento de su concesión.

2ª El plazo máximo será de ~~7~~ **10** años. Las cuotas se reintegrarán en doce mensualidades anuales iguales.

ART. 62º bis. - PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VEHICULOS

Los fondos asignados para esta finalidad son de 100.000 euros.

Su concesión se ajustará a las siguientes normas:

1ª El importe máximo será de Siete Mil Ochocientos euros (7.800 €), devengando un interés del 40 % del legal del dinero en el momento de su concesión.

2ª El plazo máximo será de 10 años. Las cuotas se reintegrarán en doce mensualidades anuales iguales.

ART. 64º bis. - AYUDA A DISCAPACITADOS

Esta ayuda será para todos y todas las trabajadoras que tengan a su cargo hijos con discapacidad. Se abonará una cantidad al mes por cada hijo discapacitado. La cantidad a abonar será:

- Discapacidad del 33%: 60 Euros.*
- Discapacidad superior al 33%, hasta el 66%: 100 Euros.*
- Discapacidad mayor del 66%: 150 Euros.*

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores y trabajadoras, que tengan a su cargo y expensas familiares, personas con discapacidad reconocidas como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

CAPITULO XV **CLAUSULAS ADICIONALES**

ART. 78º. - SEGURIDAD Y PREVENCION

Establecido el Plan General de Prevención con carácter general en toda la empresa, será en consecuencia de inmediata aplicación, concretándose las medidas oportunas.

Las prendas de seguridad individuales, la ropa de abrigo y la de trabajo, se fijarán en función de los acuerdos establecidos por las Comisiones de seguridad y Prevención.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El presidente del C.S.S. será el Jefe de Prevención y el secretario será el responsable del Servicio Médico.

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.*
- *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 PREVENCION

El derecho de participación de las personas trabajadoras se llevará a efecto a través de los o 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 o 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.

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. 79º. - NO DISCRIMINACION

La Dirección de la Empresa manifiesta su propósito de seguir aplicando el principio de igualdad de derechos y de no discriminación.

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. 81º. - 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 cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo.*

Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de las personas trabajadoras adscritos 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.*
- 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.