

# **PLATAFORMA CONVENIO**

## **DTRG AMURRIO**

**(25/05/2022)**

## **INTRODUCCION:**

PROFUNDIZANDO EN EL OBJETIVO DE ALCANZAR UN ACERDO QUE SATISFAGA LOS INTERESES DE LAS DOS PARTES Y DE DESARROLLAR UNA METODOLOGÍA QUE LO PERMITA ESTA PLATAFORMA PRETENDE RECOGER LAS MODIFICACIONES, QUE ENTIENDE LA DIRECCION DE TUBOS REUNIDOS GROUP EN LA PLANTA DE AMURRIO, NECESARIA EL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE ACTUALMENTE PARA A TRAVÉS DE LA VIABILIDAD FUTURA DE LA EMPRESA GARANTIZAR UNAS CONDICIONES LABORALES OPTIMAS PARA LAS PERSONAS QUE TRABAJAMOS EN LA EMPRESA.

ENTENDEMOS NEGOCIAR COMO LA CAPACIDAD DE CONSTRUIR ACUERDOS QUE REFLEJEN LOS INTERESES DE LAS PARTES, ESCUCHANDO, ENTENDIENDO, RESPETANDO E INTEGRANDO POSTURAS.

PARA LA FACILITACIÓN DEL ACUERDO EL PRESENTE DOCUMENTO NO ES UNA PLATAFORMA DE MAXIMOS, SOLO CONTEMPLAMOS LA MODIFICACION DE LOS ARTICULOS QUE SE CONSIDERAN FUNDAMENTALES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE CRECIMIENTO MARCADOS EN EL PLAN ESTRATEGICO DE LA COMPAÑÍA Y POR LO TANTO PARA GARANTIZARNOS LAS CONDICIONES QUE PERMITAN MANTENER Y DESARROLLAR EL EMPLEO DE CALIDAD QUE TODOS QUEREMOS Y POR EL QUE TRABAJAMOS.

LOS ARTICULOS NO MENCIONADOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO SERAN MODIFICADOS UNICAMENTE SI APARECE LOS SIGUIENTES TERMINOS:

- 1) “TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL SLU”, SERA SUSTITUIDO POR “TUBOS REUNIDOS GROUP SLU, PLANTA DE AMURRIO”.
- 2) “TRI”, SERA SUSTITUIDO POR “TRGA” (TUBOS REUNIDOS GROUP AMURRIO)

EL ORDEN DE MODIFICACION DE ARTICULOS PLANTEADO EN ESTA PLATAFORMA SE CORRESPONDE CON EL PROCEDIMIENTO DE PROCESO DE NEGOCIACION APROBADO POR DTRG Y LA COMISION NEGOCIADORA DEL CE.

## **BLOQUE 1: GESTION EVENTUALIDAD EN TRG AMURRIO Y DEFINICION DE PROCEDIMIENTO DE INCORPORACION CON CARÁCTER INDEFINIDO EN PLANTILLA DE COLECTIVO DE EVENTUALES 2010 – 2011 – 2012.**

LA DIRECCION DE TUBOS REUNIDOS GROUP EN LA PLANTA DE AMURRIO, SE COMPROMETE A REALIZAR UN CONTRATO INDEFINIDO DURANTE LOS AÑOS DE VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO, A LOS EVENTUALES DE PRODUCCION QUE FORMAN PARTE ACTUALMENTE EN LA BOLSA DE CONTRATACIÓN DE EVENTUALES Y CUYO PRIMER CONTRATO EN LA PLANTA DE AMURRIO FUESE REALIZADO EN EL AÑO 2010, 2011 O 2012.

SE ELIMINARAN LOS PARRAFOS 4, 5, 6, 7, 8 Y 9. DEL ART. 9 DEL CONVENIO QUE HACEN REFERENCIA A LOS LIMITES DE REALIZACION DE CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.

ESTE BLOQUE SE ENTIENDE COMO UN CONJUNTO Y EL ACUERDO SE ENTIENDE SOBRE EL TOTAL DE LA PROPUESTA.

## **BLOQUE 2: DISPOSICIONES GENERALES (I, XII, XIII Y XV)**

### **CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

#### ART.4º AMBITO TEMPORAL:

VIGENCIA DEL CONVENIO DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026.

### **CAPITULO XII - OBRAS SOCIALES**

#### ART.62º PRESTAMOS PARA VIVIENDAS:

SE AÑADIRA EN LA ULTIMA LINEA DEL ARTICULO "...TRIMESTRALMENTE, SIEMPRE Y CUANDO EL RESULTADO DEL EBITDA DE TR GROUP DEL AÑO ANTERIOR HAYA SIDO POSITIVO"

### **CAPITULO XV- CLAUSULAS ADICIONALES**

#### ART.79º SEGURIDAD Y PREVENCION:

SE ELIMINA ESTE ARTICULO, SE VA A CREAR UN NUEVO CAPITULO PARA TODOS LOS TEMAS RELACIONADOS CON SEGURIDAD Y PREVENCION.

## **BLOQUE 3: TIEMPO DE TRABAJO (IV y X)**

### **CAPITULO IV - JORNADA, HORARIOS, CALENDARIOS Y VACACIONES**

#### ART.18º JORNADA:

LA JORNADA PARA 2022-2026 SERA DE 1672 HORAS ANUALES, CON IGUAL NUMERO DE HORAS DE FUNCIONAMIENTO ANUAL DE LAS INSTALACIONES PRINCIPALES.

AÑADIR AL FINAL DEL ARTÍCULO EL SIGUIENTE TEXTO.

“En atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, se contemplan los siguientes supuestos:

1. Las reducciones de jornada por guarda legal podrán ampliarse a la totalidad de la jornada.
2. Para equilibrar las necesidades de la producción con el derecho a conciliar, las reducciones de jornada de los trabajadores adscritos a un sistema de trabajo de relevos, deberán realizarse coincidiendo con el inicio o final del relevo que les corresponda en la jornada que soliciten la reducción.”

### **CAPITULO X - PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### ART.45º LICENCIAS RETRIBUIDAS:

SE ELIMINARA LA LICENCIA RETRIBUIDA POR EL FALLECIMIENTO DE TIOS Y TIAS.

SE ELIMINARA LA LICENCIA RETRIBUIDA POR ALUMBRAMIENTO DE LA ESPOSA.

#### ART.46º BIS PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO:

AÑADIR EL REGLAMENTO DEL PERMISO.

## **BLOQUE 4: VALORACION DE PUESTOS, FORMACION Y PREVENCION (V, VIII Y NUEVO CAPITULO)**

EL NUEVO CAPITULO DEDICADO A LA SEGURIDAD Y LA PREVENCION SERA EL CAPITULO XV, LAS DISPOSICIONES ADICIONALES PASARAN A SER EL CAPITULO XVI Y LOS ARTICULOS DEL MISMO SERAN EL 80, 81 Y 82.

### **CAPITULO XV – SEGURIDAD Y PREVENCION**

TRG como empresa industrial, especialmente comprometida con la seguridad de los trabajadores o trabajadoras, ha instaurado una serie de iniciativas en este ámbito, en especial, las que derivan del proyecto de Excelencia en la seguridad.

Una vez realizada esta iniciativa primaria, la empresa desea dar un paso adelante implementando un protocolo de actuación basado en cuatro puntales del mismo e implicando a la totalidad de la compañía:

- i. Línea de mando de la empresa.
- ii. Propios trabajadores o trabajadoras del grupo TRI.
- iii. Comité de empresa.
- iv. Régimen disciplinario aplicable en caso de incumplimientos reiterado.

Del estudio realizado se deprenden las siguientes iniciativas.

#### **ART.77º OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:**

La empresa en base a la LPRL tiene una serie de obligaciones de cumplimiento ineludible, entre las que se pueden destacar:

1. Realizar una evaluación de riesgos del centro de trabajo, esta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo.
2. Combatir los riesgos en su origen y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
3. Planificar la actividad preventiva a partir de lo recogido en la evaluación.
4. Proporcionar al trabajador o trabajadora equipos y medios de protección adecuados que garanticen su seguridad y salud durante el desempeño de su trabajo, sin olvidar que se debe anteponer siempre las protecciones colectivas a las individuales.
5. Informar y formar al trabajador o trabajadora sobre los riesgos existentes en su trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a tales riesgos, así como las medidas adoptadas para controlarlos.
6. Consultar a los trabajadores o trabajadoras y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

7. Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, mediante la elaboración de unas Medidas de Emergencia.
8. Ante un riesgo grave e inminente, el empresario está obligado a informar a todos los trabajador o trabajadoras afectados por dicho riesgo, adoptar las medidas necesarias para que los trabajador o trabajadoras puedan interrumpir su actividad e incluso abandonar el puesto de trabajo, en caso necesario.
9. Toda la documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales debe estar elaborada y conservada a disposición de la Autoridad Laboral.
10. Se adoptarán las medidas preventivas necesarias para proteger a los trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles.
11. Los trabajadores o trabajadoras temporales y los de empresas de ETT, tienen ante el empresario los mismos derechos de protección de seguridad y salud, por lo que la empresa no puede establecer distinciones entre unos y otros a la hora de aplicar su política de prevención de riesgos laborales.

#### ART.78º OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA:

1. Velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Dirección (\*)
2. Conocer y cumplir toda la Normativa, procedimientos e instrucciones que afecten a su trabajo, en particular a las medidas de prevención y protección (\*)
3. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad (\*)
4. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados (\*)
5. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes (\*)
6. Comunicar de inmediato a su mando directo acerca de cualquier situación que considere que pueda presentar un riesgo para la seguridad y salud (\*)
7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajador o trabajadoras en el trabajo (\*)
8. Cooperar con sus mandos directos para poder Supervisar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajador o trabajadoras en el trabajo (\*)
9. Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados
10. Colaborar en la realización de la evaluación de riesgos.

---

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995

11. Cumplir con todas las indicaciones especificadas en las prácticas operativas, procedimientos de trabajo seguro o de cualquier indicación establecida en instrucciones o procedimientos de gestión.
12. En caso de ser nombrado tutor, realizar la formación en máquina ante nuevas incorporaciones y/o cambios de puesto, haciendo especial hincapié en las normas de seguridad establecidas.
13. Es responsabilidad del trabajador o trabajadora utilizar y realizar un correcto uso del Equipo de Protección Individual (EPI), mantenerlo siempre en correcto estado y solicitar su sustitución cuando se produzca un deterioro. Además será responsabilidad del trabajador o trabajadora utilizar el EPI adecuado para cada tarea.
14. Actuar como Equipo de Primera Intervención, en caso de emergencia, si así se lo requiere la persona que está actuando como Jefe de Emergencia.
15. Colaborar en caso de emergencia en las actuaciones llevadas por el Equipo de Primera intervención, para minimizar los daños en caso de emergencia.
16. Asistir a los cursos de materia preventiva a los que está convocado.
17. Es responsabilidad de cada trabajador o trabajadora comunicar a su mando inmediatamente una desviación asociada a los procedimientos o instrucciones vigentes. Comunicar de inmediato a su mando directo acerca de cualquier situación que considere que pueda presentar un riesgo para la seguridad y salud tanto para él mismo como para sus compañeros.
18. Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
19. Identificar e informar de los riesgos que detecte en su puesto de trabajo al mando intermedio que no hayan sido analizados.
20. Colaborar con todas las actividades que les aplique directamente a fin de conseguir los objetivos establecidos y realizar las acciones preventivas planificadas
21. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad
22. Responsabilizarse de los equipos, herramientas e instalaciones que manejen, velando por el correcto estado de los mismos.
23. Cooperar con la Dirección para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud del personal.
24. Cumplir y hacer cumplir las Reglas que Salvan Vidas estipuladas por la empresa.

***Los incumplimientos de las obligaciones en materia de PRL tendrán la consideración de incumplimiento laboral (Estatuto de los Trabajador o trabajadoras), y se sancionarán de acuerdo con el régimen disciplinario que a continuación se detalla.***

#### ART.79º REGIMEN DISCIPLINARIO:

**Empresa:** En caso de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas para la empresa, el CE o cualquiera de los trabajador o trabajadoras podrá denunciarlo de acuerdo al protocolo establecido en las sugerencias de seguridad y la empresa estará obligada a tomar medidas correctivas de manera inmediata, de acuerdo con las posibilidades técnicas, organizativas o económicas.

**Trabajador o trabajadora:** En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales de un trabajador o trabajadora vinculados con TRG, se iniciará un procedimiento de investigación de la de los hechos, y si procede podría derivar en un procedimiento sancionador.

Dicho procedimiento se instruirá obligatoriamente, por escrito, iniciándose mediante comunicado dirigido al departamento de RRHH, denunciando cualquier incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores o trabajadoras, bien por los responsables directos o indirectos de la línea de mando, o por cualquier trabajador o trabajadora del grupo TRG que aprecie un incumplimiento de las normas preventivas.

Todo el procedimiento se articulará por escrito. Tanto si es mediante denuncia de la línea de mando, o de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. Las alegaciones del trabajador o trabajadora afectada por la denuncia, como de los RRTT, igualmente se tramitarán por escrito.

En la instrucción del procedimiento intervendrán, el departamento de RRHH, el trabajador o trabajadora afectada, así como el Comité de Empresa o la sección sindical que el propio trabajador o trabajadora designe.

#### **Procedimiento:**

- i. De la denuncia de incumplimiento se dará traslado al propio afectado y al CE.
- ii. El trabajador o trabajadora dispondrá de un periodo de 5 días para presentar, por escrito, las alegaciones que considere oportunas.
- iii. El trabajador o trabajadora, si lo considera oportuno, informará a la empresa de la Sección Sindical o RRTT que desea que intervenga en el procedimiento de investigación.
- iv. Se dará traslado del inicio del expediente al CE. En el caso de que el trabajador o trabajadora, en base a la ley de protección de datos y derecho a la intimidad desee que no se dé traslado del expediente al CE o a la RRTT, lo manifestará por escrito. La representación de los trabajadores o trabajadoras dispondrá de 5 días para presentar alegaciones.

#### **Tipificación de desviaciones:**

En caso de existir legislación que determine la clasificación de la gravedad de las desviaciones en materia de Seguridad y Salud, distinta de lo indicado en esta norma, adicionalmente se garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en aquella. En ausencia de legislación específica, las desviaciones se clasificarán en “Leves”, “Graves” o “Muy Graves”; pudiéndose detectar a partir de:

- Desviaciones detectadas mediante inspecciones realizadas durante la ejecución de los trabajos.
- Desviaciones detectadas durante la investigación de incidentes o accidentes.
- Incumplimientos en procedimientos de gestión.

En materia de seguridad, prevención de riesgos laborales y salud quedan tipificadas como desviaciones Leves, Graves y Muy Graves las siguientes:

**Leves:**

En términos generales, se considerarán faltas leves el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la LPRL, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

A modo de ejemplo, se indica una lista no exhaustiva de faltas leves:

- Falta de orden y limpieza, así como desviaciones en la delimitación y señalización de la zona de trabajo.
- Comer y/o beber en zonas no destinadas para ello.
- Inadecuado uso o la no utilización de los equipos de protección no críticos, definidos para cada actividad y que corresponda llevar en el área y puesto de trabajo.
- Utilización de zonas de la propiedad sin autorización.
- Utilización de ropa de trabajo inadecuada.
- Obstaculizar las zonas de paso por abandono o colocación de objetos
- Estacionamiento de vehículos en zonas no autorizadas o hacerlo de manera que pueda impedir una evacuación rápida de la zona de trabajo.
- Pequeños descuidos en la conservación de material; así como, en la señalización y delimitación de acopios.
- Utilización de equipos medidores no identificados de forma correcta conforme a normativa o especificaciones vigentes.
- Utilización de productos químicos no autorizados o sin la correspondiente ficha de seguridad.
- No informar de los incidentes sufridos por su personal o personal subcontratado.

### **Graves:**

En términos generales, se considerarán faltas graves el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la LPRL, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como la reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

A modo de ejemplo, se indica una lista no exhaustiva de faltas graves:

- Acumulación de tres (3) desviaciones “Leves” en el periodo de un trimestre.
- No informar reiteradamente de los incidentes sufridos por su personal o personal subcontratado.
- La no utilización de los equipos de protección individual establecidos, salvo lo considerado como falta “Leve”.
- Asignar trabajos a personal que no tengan la formación adecuada para la ejecución de la actividad.
- No realizar actividades de vigilancia y supervisión.
- No implantar acciones correctoras para las deficiencias identificadas.
- El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo, cuando y como consecuencia del mismo se causara perjuicio a la compañía, daño a cualquier trabajador o tercero.
- No abandonar el puesto de trabajo o no acudir a los puntos de reunión una vez establecida la evacuación.
- Fumar en cualquier lugar no autorizado.
- Uso del móvil o dispositivo informático no ofrecido por la empresa en el ámbito de su puesto de trabajo.
- Superar la limitación de velocidad establecida en las zonas de trabajo.
- Acceder a lugares balizados y/o delimitados sin autorización.
- Acceder a las instalaciones con acceso restringido sin permiso expreso.
- Uso de herramientas o equipos no adecuados para los trabajos.
- Gestionar residuos peligrosos de forma inadecuada.

- Realización de trabajos (en altura, eléctricos, etc.) en condiciones climatológicas que incrementan de forma evidente el nivel de riesgo sin autorización expresa tras la adopción de medidas de prevención específicas, para cada caso y situación, acordadas previamente con la Unidad Responsable.
- Negarse a portar las acreditaciones oportunas para trabajos especiales o trabajos que requieran de autorizaciones.
- Desobedecer cualquier observación realizada por el Recurso Preventivo, el Coordinador de Actividades Preventivas o el Técnico de Prevención.
- No colaborar en materia de Coordinación de Actividades Empresariales y/o evitar solapes traumáticos por falta de información y/o de comunicación.
- Utilización de equipos medidores no revisados conforme a normativa o especificaciones vigentes cuando ello conlleve un riesgo adicional para el trabajador.
- No seguir las normas descritas en las RSV (Reglas que salvan vidas).

### **Muy graves:**

En términos generales, se considerarán faltas muy graves el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la LPRL, siempre que tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas, así como la reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

A modo de ejemplo, se indica una lista no exhaustiva de faltas muy graves:

- Acumulación de tres (3) desviaciones “Graves” en el periodo de un trimestre.
- No obedecer la orden de paralización de trabajos ante una situación riesgo grave o inminente.
- La negligencia y/o imprudencia en el desarrollo de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la compañía o de terceros.
- Realizar cualquier trabajo dentro de las instalaciones o zonas de trabajo de la compañía sin disponer del correspondiente permiso de trabajo.
- No informar de:
  - 1) Accidentes sufridos por su personal o personal subcontratado, o
  - 2) Incidentes muy graves.
- Incumplimientos de la Normativa Legal Vigente, normas internas de la compañía o reglas que salvan vidas de cada actividad que supongan un riesgo muy grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Inadecuado uso o la no utilización de los equipos de protección individual críticos, definidos para cada actividad y que corresponda llevar en el área de trabajo.

- La alteración o falseamiento de la documentación de Seguridad y Salud aportada a la compañía, o la falsificación de registros de seguridad.
- No alertar ante la observación de una situación de riesgo grave e inminente.
- La omisión de socorro ante una situación de emergencia.
- La embriaguez y/o drogadicción en el trabajo.
- Incumplimiento de los planes de acciones para la corrección de desviaciones en temas de Seguridad y Salud.
- El dolo ante un accidente o incidente investigado.

### **Sanciones y Prescripciones**

Las sanciones y prescripciones derivadas de las desviaciones indicadas anteriormente, se corresponderán a las establecidas de acuerdo al art. 56 y al art. 57 del presente convenio.

## **BLOQUE 5: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (II, VI, XII Y IX)**

### **CAPITULO VII - MOVILIDAD**

#### **ART.35º MOVILIDAD:**

SUSTITUIR EL TEXTO DEL 4º PARRAFO POR EL QUE SE INDICA A CONTINUACION:

“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 la persona trabajadora trasladada, en cuyo caso, previa reclamación por escrito con acuse de recibo al departamento de RRHH, únicamente podrá permanecer desplazado hasta que otro trabajador se forme en ese puesto o bien la organización del departamento lo permita, excepto en los supuestos de puestos con requerimientos de END, en este supuesto el plazo máximo será de 18 meses”.

## **BLOQUE 6: REGIMEN DISCIPLINARIO (XI)**

### **CAPITULO XI – CODIGO DE CONDUCTA**

ART.52º, 53ª Y 54ª FALTAS LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES:

SE ELIMINAN Y SE ESTABLECE LA REDACCION VIGENTE EN EL IV CONVENIO ESTATAL DEL METAL AL TRATARSE DE MATERIA DE COMPETENCIA EXCLUSIVA RESERVADA AL AMBITO ESTATAL DE LA NEGOCIACION.

ART. 57º BIS (NUEVO) PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

SE ESTABLECE LA REDACCION VIGENTE EN EL IV CONVENIO ESTATAL DEL METAL AL TRATARSE DE MATERIA DE COMPETENCIA EXCLUSIVA RESERVADA AL AMBITO ESTATAL DE LA NEGOCIACION.

## **BLOQUE 7: ACCION SINDICAL (XIV)**

### **CAPITULO XIV – NORMAS REGULADORAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS REPRESENTACIONES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**

ART.73º LAS RELACIONES CON LAS INSTITUCIONES:

AÑADIR EL SIGUIENTE TEXTO AL FINAL DEL ARTÍCULO:

“Únicamente podrá asistir a las convocatorias de los organismos citados en este artículo un representante de cada sección sindical”.

ART.76º MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES. Apartado f) Abono de viajes y comidas.

Sustituir el primer párrafo por el siguiente texto:

“En los desplazamientos a reuniones que se consideren horas no computables como crédito horario y los días que se utilicen como crédito horario en los locales sindicales de las plantas, el importe por kilómetro queda fijado a partir del 1 de enero de 2023, en la misma cuantía que el importe abonado al resto de trabajadores de TRG en la planta de Amurrio por el concepto de plus de distancia establecido en el art. 15.1 del presente convenio”.

## **BLOQUE 8: ART. 16**

ART.16.2 PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

ELIMINAR EL PRIMER PARRAFO DEL ARTÍCULO.

SUSTITUIR EN EL PUNTO 1 DE ENFERMEDAD COMUN EL CONCEPTO “BASE A” POR “BASE DE COTIZACION”

SUSTITUCION DEL **TRATAMIENTO A APLICAR** POR LA SIGUIENTE REDACCION.

Bajas Absentismo % T.A.M. (Personal D.C).	De 1º al 20 día: % S.R.	Más de 20 días : % Base Cotización
Hasta el 3,5	100	100
del 3,51 al 3,75	97	97
del 3,76 al 4,00	94	94
del 4,01 al 4,25	90	90
del 4,26 al 4,50	85	85
más del 4,5	80	80

El Salario Real (**S.R.**) = S.C. + antigüedad + incentivo (Tablas)

**La Base Cotización** = Suma de todos los conceptos mensuales que integran la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior y hasta el tope de la misma.

La persona trabajadora en situación de Incapacidad Temporal no percibirá ningún tipo de mejora económica presente en este artículo, siempre y cuando en el periodo de los 3 años anteriores a su fecha de incapacidad temporal haya sufrido 8 o más procesos de baja por IT o haya permanecido más de 720 días en situación de baja por IT.

## **BLOQUE 9: POLITICA SALARIAL (III)**

EL OBJETIVO DE ESTA PARTE ES GARANTIZAR LA SALUD ECONÓMICA DE TODAS LAS PERSONAS SUJETAS A CONVENIO COLECTIVO Y HACERLO EN EL CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO. ES POR ELLO QUE SE PROPONE UNA FORMULA ABIERTA QUE PERMITA COMPAGINAR UNAS CONDICIONES ECONÓMICAS ADECUADAS CON EL ENTORNO EN EL QUE DESARROLLAMOS NUESTRO TRABAJO Y LA POSIBILIDAD DE FINANCIARLO, DE GENERAR VALOR PARA PODERLO HACER SOSTENIBLE.

PARA ELLO PROPONEMOS UNA FORMULA QUE BUSQUE EL EQUILIBRIO ENTRE RESULTADOS DEL NEGOCIO, EL ABSENTISMO Y COSTO DE VIDA. ESTAS SON REALIDADES QUE NO PUEDEN GESTIONARSE DE MANERA SEPARADA SI QUEREMOS UN ACUERDO SOLIDO Y DURADERO.

### **ART.10 SALARIO DE CALIFICACION**

SE SUSTITUYE DESDE EL PARRAFO DE “Las retribuciones provisionales de cada año...” HASTA EL FINAL DEL ARTÍCULO POR EL SIGUIENTE TEXTO:

Tomando en cuenta la tabla salarial oficial del año 2021, aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el Convenio TRI, se incrementará el TOTAL 2 para cada año de acuerdo a las siguientes pautas:

#### **AÑO 2022:**

- Garantizado el IPC subyacente estatal publicado por el INE (IPC sin productos alimenticios no elaborados ni productos energéticos).
- Se podrá llegar al 100% del IPC si se cumplen las siguientes condiciones:
  - 1) El % de absentismo anual por bajas de IT en el personal DC es inferior al 4,5% ( 80% del % que resulta de restar el IPC real – IPC subyacente)
  - 2) El EBITDA de TR Group es positivo (20% del % que resulta de restar el IPC real – IPC subyacente).

#### **AÑO 2023:**

- Garantizado el 50% del IPC real del año.
- 40% del IPC real del año si el % de absentismo anual por bajas de IT en el personal DC es inferior al 4,25%
- 10% del IPC real del año si el EBITDA de TR Group es positivo.

**AÑO 2024:**

- Garantizado el 50% del IPC real del año.
- 40% del IPC real del año si el % de absentismo anual por bajas de IT en el personal DC es inferior al 4%
- 10% del IPC real del año si el EBITDA de TR Group es positivo.

**AÑO 2025:**

- Garantizado el 50% del IPC real del año.
- 40% del IPC real del año si el % de absentismo anual por bajas de IT en el personal DC es inferior al 3,75%
- 10% del IPC real del año si el EBITDA de TR Group es positivo.

**AÑO 2026:**

- Garantizado el 50% del IPC real del año.
- 40% del IPC real del año si el % de absentismo anual por bajas de IT en el personal DC es inferior al 3,75%
- 10% del IPC real del año si el EBITDA de TR Group es positivo.

Adicionalmente a estos incrementos, se abonará sin consolidación en las tablas anuales las siguientes cantidades en función del EBITDA de TR Group:

<i>EBITDA (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%

**La subida salarial para el resto de conceptos retributivos será la del incremento aplicado cada año según convenio**

ART.13.5 PRIMA DE ENGANCHE

SE ELIMINARA ESTE CONCEPTO.

ART.14.1 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

LAS GRATIFICACIONES SE ABONARAN CON LAS NOMINAS DE FEBRERO, ABRIL, JUNIO, AGOSTO, OCTUBRE Y DICIEMBRE.

ART.15.1 PLUS DE DISTANCIA

EL VALOR DEL KM SE REVISARA ANUALMENTE EN FUNCION DEL INCREMENTO APLICADO CADA AÑO SEGÚN LOS AUMENTOS PACTADOS EN CONVENIO.

ART.15.1 BOLSA DE NAVIDAD

EL PERSONAL PASIVO NO PERCIBIRA BOLSA DE NAVIDAD.

EL IMPORTE DE LA BOLSA DE NAVIDAD SE REVISARA ANUALMENTE EN FUNCION DEL INCREMENTO APLICADO CADA AÑO SEGÚN LOS AUMENTOS PACTADOS EN CONVENIO.