

PROPUESTA CONVENIO

- **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 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** y finalizará el **31 de Diciembre de 2027**.
 - El convenio se considerará denunciado automáticamente el **1 de Octubre de 2027** 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.
- **Art. 9º PRINCIPIO GENERAL:**
 - Redacción acordada en el bloque 1 de la negociación
- **Art. 10º SALARIO DE CALIFICACION:**
 - 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 **de la CAPV** y de la autofinanciación que se plantea en la siguiente tabla:

TABLA DE AUTOFINANCIACION SOBRE TOTAL - 2	
TRAMOS DE AUTOFINANCIACION (EN MILES DE EUROS)	INCREMENTOS FUERA TABLAS TOTAL - 2
13.000 – 15.500	1 %
15.501 – 19.000	1,50%
19.001 – 23.000	1,75 %
23.001 – 31.000	2,25%
31.001 -40.000	2,75%
40.001 – 45.000	3,25%
45.001 – 50.000	4,25%
50.001	5,50 %

- Teniendo en cuenta la tabla salarial oficial del año 2021, aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el convenio de TRGA, se incrementará en enero de cada año de acuerdo con las siguientes escalas:

INCREMENTOS EN TABLAS SOBRE TOTAL 2 + RESTO DE CONCEPTOS	
AÑO	INCREMENTO EN EUROS
2022	IPC REAL DE LA CAPV + 0.5%
2023	IPC REAL DE LA CAPV + 0.8%

2024	IPC REAL DE LA CAPV + 1%
2025	IPC REAL DE LA CAPV + 1%
2026	IPC REAL DE LA CAPV + 1,5%
2027	IPC REAL DE LA CAPV + 1,5%

- **Tablas salariales orientativas.**
- Para los años **de convenio** 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 de la CAPV (usando como referencia el publicado por el Eustat).**
- **Art. 12.2° PLUS DE NOCTURNIDAD:**
El trabajador acumulará 15 minutos por noche trabajada a sus horas de libre disposición y hará uso de estas horas en el relevo de noche.
- **Art. 13.3° PLUS DE PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE INSTALACIONES:**
Opción de cobrar el plus de puesta en marcha y cierre de instalaciones o disfrutar el descanso equivalente a este plus.
- **Art. 16.2° PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL:**
 - La verificación de las bajas por enfermedad común mediante reconocimientos médicos lo hará el médico de la empresa y nunca una empresa externa a TRG (como Tebex), ni la mutua.
 - Instalación de una unidad de fisioterapia
 - Aceptar la propuesta de la DTRG sobre adelanto de pruebas médicas, siendo estas para uso personal del trabajador (A falta de desarrollar).
- **Art. 18° JORNADA:**
 - **La jornada anual desde el año 2022 será 1.656**, con igual número de horas de funcionamiento anual de las instalaciones principales.
 - El número de días de libre disposición, no podrá ser inferior a 3 días y para los sistemas de trabajo que lo permitan no podrá ser inferior a 5 días.
 - **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).**
- **Art. 19° CALENDARIOS Y HORARIOS:**
 - 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, **con un máximo de 2 personas por sección.**
 - Cada vez que TRGA modifique el calendario a un trabajador con subida de relevo, deberá indemnizarle con 8 horas de libre disposición, independientemente del exceso o defecto de horas producido en el período de cambio.
- **Art. 19°.bis TELETRABAJO:**
 - Las personas trabajadoras cuyas condiciones de trabajo lo permitan, se podrán acoger al teletrabajo. Las condiciones en las que se hará efectivo, deberán ser acordadas entre la empresa y la persona trabajadora. La empresa deberá facilitar los medios necesarios para desempeñar dicho teletrabajo y cumpliendo siempre los siguientes principios:
 - Deberán ser ratificados por el comité de empresa aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.
 - Deberá ser voluntario, de mutuo acuerdo e igualitario.

- **Art. 25° REGULACION DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA:**
 - Se comunicará de antemano al Comité de Empresa cuando se vayan a hacer nuevas contrataciones y que criterio de selección se va a utilizar.
- **Art. 27° ADJUDICACION DE VACANTES:**
 - No podrá exceder de dos meses entre la adjudicación de un puesto y la ocupación de dicho puesto.
 - Las personas trabajadoras con 55 años o más tendrán prioridad para los puestos que no tengan calendario con jornadas de noche.
- **Art. 35° TRASLADOS PROVISIONALES:**
 -

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 acreedora a una calificación superior, salvo si en estos tres años hubiera tenido valoración en la misma. Superadas las pruebas se le adjudicará **a la adjudicación del** nivel correspondiente al puesto de mayor calificación, adquiriendo por este hecho la calidad de suplente en las maquinas o puestos en las que haya trabajado.

- **Art. 40° FORMACION:**
 - La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.
 - Los cursos de formación vinculados al puesto de trabajo se impartirán en horas de trabajo.
 - Eliminar el 2° párrafo del convenio
 - Eliminar el 1° y 2° párrafos del Art.40.1
- **Art. 44° PERMISOS NO RETRIBUIDOS:**
 - A petición de las personas trabajadoras, tendrán derecho a tener permisos no retribuidos.
 - Cuando sea de hasta 2 jornadas, la petición del permiso se presentara directamente a la jefatura inmediata, a la hora de solicitarlos tendrá el mismo tratamiento que los días de libre disposición, descontándose el salario de calificación y posibles pluses.
 - Cuando la duración del permiso sea superior a dos días, deberá solicitarse a la jefatura del departamento respectivo, quien la hará llegar al departamento de RRHH, acompañando el oportuno informe, sobre la posibilidad por parte del departamento de conceder o denegar el permiso solicitado.
- **Art. 44.1° REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES DEPENDIENTES:**
 - Reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares por horas o jornadas completas
- **Art. 45° LICENCIAS RETRIBUIDAS:**
 - 16 horas anuales para acompañamiento consultas médicas de familiares de primer y segundo grado y personas dependientes de la persona trabajadora. Se contemplaran todos los modelos de convivencia que existen actualmente en la sociedad. Los grados serán tanto por consanguinidad y afinidad.
 - Para la asistencia a consultas programadas se deberá solicitar con 48 horas de antelación, debiendo posteriormente presentar justificante de la misma.
- **Art. 46° EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS:**
 - Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no podrá exceder de un año ni ser inferior a un mes.
- **Art. 46°.bis. PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO:**
 - Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras FIJAS, con una jornada del 80% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más de 6 personas trabajadoras en la empresa y no más de 3 por departamento.

- **ANEXO II - REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO**
 - 7.- 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 regularizarán las retribuciones devengadas y las cotizaciones sociales.
- **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 detallarán los motivos por el cual se le da la “evaluación negativa”. Se informará, al mismo tiempo que al trabajador, al Comité de Empresa.
 - 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. 79° NO DISCRIMINACION:**
 - Incluir: “Y a las parejas que acrediten convivencia en pareja”.
- **Art. 81° SUBROGACION:**
 - Le redacción del Convenio Provincial del Metal de Araba

Mantenemos el actual articulado del Convenio Colectivo, los acuerdos complementarios (EPSV 133-A, Jubilación parcial, Plan de Igualdad, Plan de Euskaldunización, Cláusula de descuelgue, Ultra-actividad, distribución irregular de la jornada) e incluimos las sentencias judiciales de estos últimos años que se están aplicando en la actualidad (anexo 1).

ANEXO – 1:

Revisión del Convenio, incluyendo las siguientes sentencias:

ART. 11°. – ANTIGÜEDAD

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso N° 910/09 de 9 de junio de 2009, Recurso N° 1009/09 de 16 de junio de 2009 y Recurso N° 1623/09 de 6 de octubre de 2009, se computarán todos los servicios prestados con todo tipo de contratos, desde el primer contrato en TRI.

ART. 14°.2. - PER-CÁPITA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso N° 2419/2003 de 31 de diciembre de 2003, la per-cápita correspondiente a la compensación del economato de Eroski se abonará a todo el personal en la nómina de julio, quedando nula la parte del articulado que limita la percepción de la per-cápita al personal ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1992.

ART. 15°.3. - AYUDA DE ESTUDIOS

En aplicación del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, todas las personas de plantilla (fija y eventual) serán beneficiarias de la ayuda de estudios. Además así se está aplicando en la actualidad, por lo que la redacción de este artículo no debe limitar este beneficio a la plantilla fija de plantilla.

ART. 18°. – JORNADA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso N° 2460/2014 de 13 de enero de 2015, no se descontarán horas de libre disposición a las personas trabajadoras que se encuentren de baja por accidente, baja por enfermedad, paternidad, maternidad, etc.

ART. 20º. – VACACIONES

En aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas C-350/06 de 20 de enero de 2009, se disfrutarán las vacaciones fuera del año natural a la finalización de la baja por accidente o enfermedad.

Incluir sentencia suplemento bocadillo en vacaciones.

ART. 45º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso N° 1124/2015 de 7 de julio de 2015 y del juzgado de lo Social N° 142/2016 de 3 de mayo de 2016, se disfrutará de las licencias retribuidas a los que dan lugar las situaciones recogidas en el artículo 45 del Convenio, en relación a los familiares conocidos como concuñados y a los tíos políticos del cónyuge.

Aplicación de la sentencia del juzgado de lo Social N° 19-2022 de febrero de 2022.

Amurrio, 15 de Diciembre de 2022