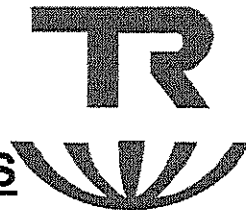




PROPUESTA ESK:

NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO SIN BLOQUES



RATIFICAR LO QUE TENEMOS

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).

CLÁUSULA DE REGULACIÓN DE AMORTIZACIONES:

La Dirección podrá amortizar puestos de trabajo siempre que suponga la desaparición definitiva del puesto y sus funciones o tareas.

En caso de reorganización o modificación de funciones o tareas, la Dirección iniciará período de negociación de mínimo 15 días y solo aplicará las medidas propuestas cuando haya acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En ningún caso se externalizará o subcontratará puestos de trabajo ni funciones o tareas que desempeñe la plantilla de TRI.

ART. 1º. - AMBITO FUNCIONAL

LO PACTADO EN EL BLOQUE 2.

ART. 4º. - AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio comenzará el *1 de Enero de 2022 2042* y finalizará el *31 de Diciembre de 2025 2046*.

El convenio se considerará denunciado automáticamente el *1 de Octubre de 2025 2046*, 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%.*

ART. 7º. - PRINCIPIOS BASICOS

A.- Información a los/las R.R.T.T. integrados en los Comités de Empresa:

- Informar y trasladar previamente a los/las R.R.T.T. de los informes negativos de las personas trabajadoras eventuales, antes de su posible exclusión de la bolsa de trabajo de TRI.

C.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el momento de inicio del periodo de consultas, establecido en el párrafo anterior, se informará *individualmente y por escrito* a los afectados por la modificación propuesta, *así como por la modificación definitiva una vez finalizado el periodo de consultas.*

D.- Traslados de centro de trabajo.

La Dirección no podrá trasladar a los trabajadores del centro de trabajo de Amurrio a otro centro de trabajo, salvo acuerdo con el Comité de Empresa o acuerdo individual entre las partes.

Las personas afectadas que así lo soliciten, tendrán preferencia en el acceso a las vacantes disponibles en el centro de trabajo de origen, manteniendo sus condiciones laborales y categoría profesional.

E.- ERES.

La Dirección no podrá aplicar ningún ERE, salvo acuerdo con el Comité de Empresa.

ART. 8º. - PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMACIONES ORGANIZATIVAS, Y DE CALIDAD

Todas las personas trabajadoras podrán plantear sus reclamaciones, *para lo que se elaborará un procedimiento similar al de los fallos de seguridad, para reclamaciones organizativas y fallos del proceso productivo, y otro procedimiento para fallos de calidad,* poniéndolas en conocimiento de su inmediato superior, quién si no puede resolver lo planteado, está obligado a dar el traslado del asunto con la máxima rapidez a quién a su vez sea su Jefatura Superior, para que pueda resolverse.

ART. 9º. - PRINCIPIO GENERAL

LO PACTADO EN EL BLOQUE 1.

ART. 10º. - SALARIO DE CALIFICACION

Las retribuciones provisionales de cada año se revisarán sobre los valores referidos a las tablas salariales y sociales al 31-12 del año anterior, fijándose las retribuciones de cada año *en una subida fija, otra subida 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 MILLONES DE EUROS)	INCREMENTOS SOBRE TABLAS TOTAL - 2	INCREMENTOS FUERA TABLAS TOTAL - 2
<i>Desde 5 millones</i>	<i>10% IPC real CAPV</i>	<i>1%</i>
<i>Desde 10 millones</i>	<i>20% IPC real CAPV</i>	<i>2%</i>
<i>Desde 15 millones</i>	<i>30% IPC real CAPV</i>	<i>3%</i>
<i>Desde 20 millones</i>	<i>40% IPC real CAPV</i>	<i>4%</i>
<i>Desde 25 millones</i>	<i>50% IPC real CAPV</i>	<i>5%</i>

<i>Desde 35 millones</i>	<i>50% IPC real CAPV</i>	<i>7%</i>
<i>Desde 40 millones</i>	<i>50% IPC real CAPV</i>	<i>9%</i>

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

SALARIO DE CALIFICACION	
AÑO	INCREMENTO EN EUROS
<i>2022</i>	<i>761.38</i>
<i>2023</i>	<i>761.38</i>
<i>2024</i>	<i>761.38</i>
<i>2025</i>	<i>761.38</i>

INCREMENTOS EN TABLAS SOBRE EL RESTO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
AÑO	INCREMENTO EN EUROS
<i>2022</i>	<i>2.5%</i>
<i>2023</i>	<i>2.5%</i>
<i>2024</i>	<i>2.5%</i>
<i>2025</i>	<i>2.5%</i>

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)*, la tabla se regularizará al alza o a la baja, de acuerdo con este IPC real, procediéndose a la regularización de atrasos en la nómina de febrero del año correspondiente.

Resto de conceptos de la tabla salarial; las subidas salariales para el resto de conceptos retributivos serán *de un 2.5% anual y la del IPC real de cada año de la CAPV. En caso de que el IPC real sea negativo, esta segunda subida se considerará cero.*

ART. 12º. - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

12.2. - Plus de nocturnidad.

Todo el personal que trabaje a turnos, en el horario de 22 a 6 horas, devengará por jornada ordinaria un plus diario, que cobrará en proporción a las horas trabajadas.

El trabajador acumulará 30 minutos por noche trabajada a sus horas de libre disposición y hará uso de estas horas en los relevos de noche.

12.3. - Plus fin de semana o festivo.

Este plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas, exclusivamente por aquellos trabajadores que realmente presten sus servicios en sábado, domingo o festivo. *El valor del plus de fin de semana o festivo a partir del 1 de enero de 2017 será de 150 euros, (eliminando la fórmula) y se incrementará todos los años en función de las subidas anuales.*

12.5. - Plus por trabajar en acería.

Creación de un plus especial para los trabajadores adscritos a la unidad de explotación de acería, de 200€ mensuales y se incrementará todos los años en función de las subidas anuales.

ART. 13º. - COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

13.2. – Horas extraordinarias.

B) Clasificación

II. Fuerza mayor

2º Se pagaran como horas extraordinarias, ~~pero~~ y serán computadas como tales.

13.3. – Plus de Puesta en marcha y Cierre de instalaciones

De conformidad con lo establecido en el R.D. 1561/1995, de fecha 21.09, sobre jornadas especiales de trabajo, se establecen los valores para el año 2022 y se incrementará todos los años en función de las subidas anuales.

Plus único de 300 euros sin distinción de categoría para todo el personal que intervenga en puesta en marcha o cierre de instalaciones.

Quando por necesidades de producción sea necesario realizar una comida el menú especial será de 25 euros, *con 1 euro de subida anual el resto de años pactados en convenio, siempre que la jornada se prolongue más de dos horas, creación de un plus especial de 100 euros lineales a cada trabajador que se sumarán al percibo que actualmente está establecido en la escala de tiempos parciales que pasarán a ser estos, teniendo la opción de cobrar el plus o disfrutar el descanso.*

ESCALA

Más de 1 <i>minuto</i> , hasta media hora	8% del valor establecido
Más de media hora, hasta una hora	16% del valor establecido
Más de una hora, hasta hora y media	32% del valor establecido
Más de hora y media, y hasta dos horas	50% del valor establecido
Más de dos horas, y hasta tres horas	75% del valor establecido
Más de tres horas y menos de cuatro	100% del valor establecido
<i>Máximo cuatro horas</i>	<i>150%</i> del valor establecido

ART. 15º. - COMPLEMENTOS DE CARÁCTER NO SALARIAL

15º.1. - Plus de distancia

El Plus de Transporte se abonará, por día realmente trabajado, en función del precio por kilómetro establecido en este apartado, es decir, *0,30 euros kilometro para el 2022* y de las distancias únicas, en viaje de ida y vuelta, fijadas por zonas como sigue:

Igualmente a los trabajadores que trabajan al sistema de jornada partida (día), se les abonará 12 kilómetros de desplazamiento, para comer en los restaurantes concertados con la empresa.

El valor del kilómetro se revisará anualmente *con incrementos de 0,05 euros, y el IPC real de la CAPV, siempre que sea positivo, efectuándose al año siguiente la correspondiente corrección por la diferencia.*

15º.3. - Ayuda de estudios

Estas ayudas se percibirán una vez al año, en la nómina de Enero, de acuerdo con las cuantías que para 2021 figuran en el cuadro siguiente:

ENSEÑANZA	HIJO	TRABAJADOR/A
Desde 0 años hasta finalización de la Educación Primaria	99.34	145.11
<i>E.S.O. (4 cursos)</i>	136.85	194.85
Ciclo Formativo Medio (2 cursos), Bachillerato, - <i>Idiomas</i>	182.80	271.44
Ciclo Formativo Superior - Selectividad	182.80	271.44
Secretariado (No oficial en academias)	162.24	325.57
Preparación oficinas (Ídem.)	160.54	188.74
Título Medio – Ing. Técnico/a, Diplomatura	242.25	348.82
Titulado Superior – Universitario/a - <i>Máster</i>	312.51	407.18

Todos los importes mencionados se incrementarán anualmente un 2.5%, más el incremento del IPC real de la CAPV si fuera positivo.

Pérdida de derechos.

- El derecho al percibo de la ayuda de estudios se perderá por alguna de las siguientes causas:

1º Por baja definitiva en la plantilla de TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U

2º Por repetir dos años consecutivos un mismo curso o área, o más de tres veces cursos o áreas alternos. En el caso de personas trabajadoras, estos serán de tres años consecutivos o cinco alternos. En todos los casos se suspenderá la ayuda indefinidamente.

3º La falta reiterada de asistencia a clase, así como el mal comportamiento que implicase medidas disciplinarias de cualquier tipo, impuestas por el centro en que curse sus estudios.

4º El ingreso con carácter fijo de los hijo o hijas o huérfanos o huerfanas de personas trabajadoras de TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U, beneficiarios del plan, en la plantilla de cualquier Empresa o centro de trabajo, mediante remuneración.

~~*5º Aquellos o aquellas que disfruten del beneficio de alguna beca, solamente podrán tener derecho al percibo de las diferencias que puedan existir entre el importe de la beca y la ayuda fijada en esta sección, caso de que esta última fuese superior.*~~

6º Por falsear u ocultar los datos exigibles a los beneficiarios o beneficiarias. Este caso se considerará falta laboral grave y llevará aparejada a la pérdida de ayuda, la sanción reglamentaria correspondiente.

7º En el caso de que la Administración, Central o Autonómica, desarrollando los principios de la Ley de Educación, establezca la gratuidad total o parcial de determinados estudios.

ART. 16º. – PRESTACIONES ASISTENCIALES QUE CONTRIBUYEN MEJORAS VOLUNTARIAS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La verificación de las bajas por enfermedad común mediante reconocimientos médicos lo hará el médico de la empresa y nunca una empresa externa a TRI (como Tebex), ni la mutua.

16.1.- Seguro de vida y accidentes e invalidez

La empresa contratará, desde la publicación en el BOTHA del presente convenio, con una compañía de seguros una póliza de seguro de vida y accidentes para las personas trabajadoras fijas de la plantilla de TRI.

En modificación de las condiciones particulares de las pólizas para la Invalidez, exclusivamente para el personal fijo de plantilla, se establece que, sobre la base los capitales para muerte por enfermedad según la edad, se reconocerá al trabajador una indemnización del 33 % en situación de Incapacidad Permanente Parcial, 55 % en caso de Incapacidad Permanente Total, con menos de 55 años de edad y del 75 % en el caso de 55 o más años de edad; esta indemnización se eleva al 100 % en el caso de Invalidez Absoluta y al 150 % en el caso de Gran Invalidez. Las personas trabajadoras eventuales gozarán de estas mismas garantías en régimen de auto-seguro.

La cuota para estos capitales, se pagará a razón de 5 euros mensuales cada persona trabajadora, corriendo la Empresa con el resto del coste de las pólizas, cuyos importes de indemnización son:

EDAD	MUERTE POR ENFERMEDAD	MUERTE POR ACCIDENTE
HASTA 29 AÑOS (Inclusive)	65.000 €	130.000 €
DE 30 A 34 AÑOS (Inclusive)	58.000 €	116.000 €
DE 35 A 39 AÑOS (Inclusive)	51.500 €	103.000 €
DE 40 A 44 AÑOS (Inclusive)	45.000 €	90.000 €
DE 45 A 49 AÑOS (Inclusive)	38.000 €	76.000 €
DE 50 A 54 AÑOS (Inclusive)	31.500 €	63.000 €
DE 55 O MAS AÑOS	25.000 €	50.000 €

16º.2. – Prestación por Incapacidad Temporal (I.T.)

Enfermedad común

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

1º)....

Servicio de Prevención y Salud Laboral:

La Empresa tiene concedido para el Servicio Médico de Empresa el atender a los enfermos ambulatorios del S.O.E., de acuerdo con el reglamento de la O.S.M.E (Art. 53) pretendiendo realizar una asistencia integral por medio de las acciones siguientes:

- Conocimiento en los tres primeros días de la baja especificándose el diagnóstico y síntomas.
- Control médico de las bajas, llamadas, revisiones, etc
- Proponer a la Jefatura de Administración de Recursos Humanos la mejora o reducción de los complementos.

- Colaborar con la Seguridad Social y la Inspección Médica, ~~utilizando las Asesorías facultativas, realizar múltiples gestiones encaminadas a agilizar trámites en las consultas e intervenciones de nuestros trabajadores/as.~~
- Campañas de divulgación y prevención médica.
- Validar las notas para que se abone el día en las consultas médicas externas.
- Instalación de una pequeña unidad de rehabilitación.
- Colaboración con los mandos en el absentismo y la Seguridad Integral.
- Análisis de los casos de enfermedad que puedan derivar en una situación de invalidez.
- El Servicio Médico de Empresa realizará un informe de la situación de cada baja que servirá a la Jefatura de Administración de Recursos Humanos para las valoraciones y actuaciones oportunas, salvaguardando la debida intimidad personal.
- Cuando un trabajador/a enfermo sea requerido para su observación por el Servicio Médico de empresa, los gastos de desplazamiento, desde su domicilio a dichos servicios, se abonarán de acuerdo con la regulación establecida.
- El Servicio Médico extenderá el oportuno parte de observación en las situaciones que procedan.
- *Instalación de una unidad de fisioterapia.*

ART. 18º. - JORNADA

La jornada para el año 2022 será de 1.656 horas anuales, para el año 2023 será de 1.648 horas anuales, para el año 2024 será de 1.640 horas anuales, para el año 2025 será de 1632 horas anuales, con igual número de horas de funcionamiento anual de las instalaciones principales.

El número de días de libre disposición, establecido en el calendario anual, no podrá ser superior inferior a 5 días por persona y año, salvo para el personal que trabaja a sistemas con descanso inter-semanal, de ~~4X3 relevos y 4 relevos, 19, 20 o 21 relevos,~~ para los que no podrá ser superior inferior a 9 días por persona y año.

Cuando una persona trabajadora haga uso de días de libre disposición, su puesto será cubierto por personal eventual.

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).

El cambio de turnos en los relevos continuados deberá efectuarse, con carácter general, entre quince minutos antes y quince después de la hora señalada para el comienzo de los mismos, debiendo las personas trabajadoras salientes continuar en el desempeño de su trabajo, si el relevo no se lleva a cabo, hasta 2 horas 30 minutos para su posible sustitución, y abonándosele el exceso de jornada de acuerdo con lo establecido en este convenio. La persona trabajadora que resulte perjudicada económicamente como consecuencia de esta prolongación de su trabajo, respecto al sistema de transporte que habitualmente utilice, será resarcida por la Empresa de los gastos que se hubieran ocasionado, previa justificación de los mismos.

ART. 19º. - CALENDARIOS Y HORARIOS

Se notificará personalmente a cada trabajador su calendario laboral anual, antes del 1 de diciembre del año anterior.

Cada vez que TRI cambie de turno o modifique el calendario a un trabajador, deberá indemnizarle con 24 horas de libre disposición por el perjuicio ocasionado, independientemente del exceso o defecto de horas producido en el período de cambio.

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 dos personas por departamento. *Sin límite máximo de personas por departamento.*

~~Como alternativa y como una antelación de 15 días, en cada Departamento se fijara un número máximo de personas que puedan disfrutar de esos días simultáneamente, en función de las necesidades de servicio y de acuerdo con los siguientes criterios: 1. 2. 3. 4.~~

~~Los días acumulados por exceso de jornada de calendario se disfrutaran dentro del año natural, o en todo caso, dentro del primer trimestre del año siguiente.~~

HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES:

Como desarrollo del plan de igualdad y en concreto en el apartado de conciliación de la vida laboral y personal, la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan, que las personas trabajadoras que tengan asignado calendario de “Día con Jornada Partida” y “Día de Bilbao” podrán *optar* retrasar o adelantar el horario de entrada o salida eligiendo entre las siguientes posibilidades:

~~Las personas trabajadoras que en la actualidad tengan asignado el calendario de día de Bilbao, podrán optar entre las siguientes posibilidades:~~

	OPCION	ENTRADA	SALIDA	HORARIO COMIDA
	1	8:00	17:00	13:00 – 14:00
	2	8:30	17:30	13:00 – 14:00
	3	9:00	18:00	13:00 – 14:00
LUNES A JUEVES	4	8:00	17:30	13:00 – 14:00
VIERNES		8:00	14:00	-
LUNES A JUEVES	5	8:30	18:00	13:00 – 14:00
VIERNES		8:30	14:30	-
LUNES A JUEVES	6	9:00	18:30	13:00 – 14:00
VIERNES		9:00	15:00	-

Posibilidad de optar por los siguientes horarios de jornadas continuadas: de 7h a 15h o de 8h a 16h, con el mismo derecho que fábrica tiene al descanso de 25´.

Además, se incorporará una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 07:00 a 09:00 y salir de 15:30 a 18:30 de lunes a viernes.

Asimismo, las personas que trabajen siempre en el mismo relevo de mañana, tarde o noche, o las personas que trabajen a relevos solas en un puesto de trabajo, también podrán

optar por los mismos horarios de jornadas continuadas y a la misma flexibilidad de entrada y salida mencionadas en los párrafos anteriores.

El trabajador/a que desee acogerse a esta posibilidad deberá ~~solicitarlo~~ **comunicarlo con 15 días de antelación** al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, ~~lo concederá o denegará,~~ informando de la decisión **quien informará** al departamento de RR.HH

- ~~Como criterio principal para la concesión de esta posibilidad deberá quedar garantizada la atención y cobertura de necesidades del departamento.~~
- ~~La opción deberá ejercitarse por periodos anuales completos.~~
- ~~El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.~~

A partir de mes de Enero de 2022, aquellos trabajadores/as, con calendario a jornada partida que lo deseen, podrán ampliar *o reducir* en ½ hora el descanso para la comida, retrasando *o adelantando* en ½ hora el horario de salida a la tarde que tenga asignado. El trabajador/a que desee acogerse a esta posibilidad deberá solicitarlo al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión al departamento de RR.HH. ~~En caso de acogerse a dicha opción, deberá ejercitarse por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural.~~ El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

ART. 19º (bis). – TELETRABAJO

Los trabajadores 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 el trabajador. 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. 20º. - VACACIONES

Al establecer los calendarios de trabajo del centro, los periodos de vacaciones ~~podrán fijarse entre Julio y~~ **serán en Agosto**, de acuerdo con lo establecido en las normas actualmente vigentes; se excluyen por su naturaleza el personal de servicios permanentes y los necesarios para el funcionamiento de las actividades de los mismos, el mantenimiento y la conservación, que disfrutaran las vacaciones teniendo en cuenta las normas siguientes:

1. Las vacaciones se disfrutarán de forma que se cumplan las horas pactadas anualmente, exceptuando a los que, cogiendo los 31 días seguidos, no puedan cumplir con el número de horas pactadas, por no coincidir los días laborables de agosto con los del mes en que las disfrutaran.

Las vacaciones comenzarán a contabilizarse siempre desde el día que se fije para ello y en ningún caso, se contabilizarán como parte de estas los periodos de descanso por calendarios, previos a dicho día de inicio.

ART. 22°. - VALORACION

~~La Comisión de Valoración estará compuesta por tres miembros de la Dirección, tres miembros que designe el Comité de Empresa, tantos miembros de la dirección como de los RRTT, los cuales tendrán un miembro por sección sindical constituida en TRI. Además asistirá al menos uno de los implicados en el puesto a valorar, el cual tendrá voz, más un Presidente/a que será designado por la Dirección, el cual tendrá voz. En caso de empate, éste ejercerá el derecho a voto, a fin de dirimir el hecho causante.~~

ART. 25°. – REGULACIÓN DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

Agotadas las posibilidades de cubrir una vacante del grupo de especialistas y oficiales/as con el personal del propio centro de trabajo y antes de proceder a la convocatoria de nuevo personal procedente del exterior, se dará preferencia a los eventuales que están en las listas del grupo profesional de la vacante, siempre que cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria.

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. 26°. - VACANTES

1.- Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, o se cree un nuevo puesto a cubrir, el Jefe de Departamento comunicará mediante informe escrito a la Dirección de Recursos Humanos, la necesidad de proceder a su provisión y plazo máximo en que deberá cubrirse la plaza, *y estas se publicarán en un plazo máximo de tres meses.*

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 puesto 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 de OFICIALES, y el nivel B, para los grupos de valoración de ESPECIALISTAS.

Para la adjudicación de los puestos del nivel A (OFICIALES), el criterio fundamental será el de mayor capacitación y aptitud *mediante un examen tipo test.*

La comisión de adjudicación de vacantes estará presente en los exámenes y será la encargada de corregir los exámenes.

Para la adjudicación de los puestos del nivel B (ESPECIALISTAS), no se realizará examen, y se adjudicarán por 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 actualmente.~~

3.- *Antigüedad de cada trabajador en el puesto que tiene actualmente adjudicado.*

~~4.- Persona de la misma sección de la vacante.~~

4.- *Antigüedad de las personas candidatas: A) en el departamento B) en la empresa, desde el primer contrato.*

~~5.- Antigüedad de los candidatos: A) en el departamento B) en la empresa~~

5.- *Personal que ocupe provisionalmente el puesto.*

~~6.- Personal trasladado de acuerdo con el artículo 37 del presente convenio.~~

6.- *Para los puestos que no tengan relevo de noche tendrán preferencia los trabajadores mayores de 55 años.*

Desde que a la persona trabajadora se le adjudica una vacante hasta que se le traslada al puesto adjudicado nunca podrán pasar más de dos meses.

ART. 28º. - CONVOCATORIAS DESIERTAS

Si, convocado un concurso o examen, no se presentara ningún solicitante al mismo, o los presentados no resultaran aptos para desempeñar la plaza vacante, si fuera necesario, la Dirección de la Empresa podrá cubrirla *adjudicará dicha vacante* a personal eventual, *transformando su contrato en indefinido*, o fijos sin puesto adjudicado, e ajeno a la empresa, que posea capacidad y experiencia debidamente probadas, cumpliéndose los requisitos exigidos en el artículo 25º.

ART. 31º.- TRATAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS DE NUEVO INGRESO

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, durante el periodo de prueba y para las categorías de Maestro 2º; Oficial/a 1º, Oficial/a 2º, auxiliar y subalterno, podrán tener unas percepciones del 80% sobre la letra D o mínima de las citadas categorías profesionales.

La permanencia máxima en cada letra para el personal Auxiliar será:

Auxiliar letra A, hasta el 3º año inclusive.

A partir del 4º año y si sus funciones no hubiesen variado, continuará con la categoría de Auxiliar letra A, pero con la retribución asimilada a la de un oficial/a de 2ª letra D.

La permanencia máxima en las letras D y C para el personal oficial de 2ª será:

• Oficial/a de 2ª letra D, hasta 2 años.

• Oficial/a de 2ª letra C, hasta 3 años.

A partir del 6º año pasará a Oficial/a de 2ª letra B.

A partir del 8º año pasará a oficial de 2ª letra A.

A partir del 10º año pasará a oficial de 1ª letra C.

A partir del 12º año pasará a oficial de 1ª letra B.

A partir del 14º año pasará a oficial de 1ª letra A.

ART. 35º. - 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. 36º. - CAMBIOS DE TURNOS

La Dirección de la Empresa podrá realizar cambios de trabajo (entre relevos, de relevos a día y viceversa), cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas importantes y *esté de acuerdo la persona trabajadora afectada.*

ART. 37º. - CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS

~~7º. — Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.~~

La persona trabajadora que desempeña las funciones de formar a otra persona trabajadora durante el periodo de adaptación del nuevo titular, recibirá 16 horas de libre disposición como compensación por la formación impartida en dicho puesto para compensar la responsabilidad.

ART. 40º. - PRINCIPIO GENERAL

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.

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 aplicación

- Los cursos ~~podrán ser~~ *serán* 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, o compensarse en su caso por horas equivalentes de trabajo o de días de exceso de calendario.
- Se abonará el estímulo a la formación establecido (SC.+ Q) día / 8 * N° de horas de curso. Cuando la formación se realice fuera de la empresa o fuera de las horas de trabajo, el kilometraje se abonará como gestión de trabajo, a 0,60 euros el kilómetro.

ART. 41º (BIS).- INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de cuatro años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

ART. 42°.- OCUPACIÓN DE VACANTES

El personal con capacidad física disminuida definido en el artículo 41° tendrá preferencia para ocupar los puestos de trabajo que estén vacantes, siempre que tengan la aptitud indispensable para desempeñarlos.

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.

44. 1. - Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- A) La reducción se podrá hacer o diariamente (reducción de la parte proporcional a la reducción diaria) o por jornadas completas.*
- B) Durante el periodo de reducción solicitado por la persona trabajadora, este tendrá la opción de cobrar mensualmente una media del salario del periodo solicitado.*

44. 2. - Reducción de jornada voluntaria

Las personas trabajadoras podrán solicitar voluntariamente una reducción de jornada y sueldo en los mismos términos que en el apartado 44.1. A y B.

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, hijas, hermanos y hermanas y en caso de fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas. En el caso de fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas, la persona trabajadora podrá optar por el disfrute del permiso abonado el día del fallecimiento o del funeral.*
- *Tres Siete días naturales o dos cuatro días laborables por alumbramiento de la esposa.*
- *Tres Cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave de la cónyuge pareja o hij@s y dos tres días naturales en el caso de padre o madre, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas y nietos o nietas. 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, *hospitalización de día, urgencias*, intervención quirúrgica con hospitalización, o que requieran observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, superiores a 24 horas.

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 *desde la noche anterior a la hospitalización, hospitalización de día o intervención quirúrgica* y durante el tiempo que dure la hospitalización del familiar, o el reposo domiciliario.

Si se trata de una hospitalización larga, el trabajador tendrá derecho a generar las licencias retribuidas cada 30 días naturales.

- ~~Des~~ *Tres* días naturales por fallecimiento de abuelos o abuelas y nietos o nietas. ~~Tres~~ *Cuatro* días naturales por fallecimiento de padres o madres y hermanas o hermanos. ~~Cuatro~~ *Cinco* días naturales por fallecimiento de ~~cónyuge~~ *la pareja* e hijos o hijas. La persona trabajadora por voluntad propia podrá optar por atrasar en un día el inicio del permiso.
- *Intervención quirúrgica sin hospitalización y sin reposo domiciliario*

Un día natural en los casos de intervención quirúrgica, que no exija hospitalización, ni observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, o prueba médica que requiera ir acompañado, de la pareja, hijos o padres. Podrá descansar, si le toca trabajar, la noche anterior al día de la intervención o la prueba médica.

- *Se dispondrán de 16 horas anuales para el acompañamiento al médico a personas dependientes (pareja, padres o madres).*
- *Quince Dieciocho* días naturales en caso de matrimonio; se darán facilidades para que a este periodo se pueda unir el de las vacaciones anuales. Esta licencia se pagara con la misma forma de cálculo que en vacaciones.
- *Riesgo durante el embarazo*

La trabajadora, a voluntad propia, dispondrá de permiso retribuido desde que tenga conocimiento del embarazo, acreditado por certificado médico, hasta que se inicie el subsidio por riesgo durante el embarazo o, en su defecto, su baja maternal.

- *Hospitalización 12 meses*

Permiso retribuido mientras el hijo esté hospitalizado y hasta que cumpla 12 meses.

- *Llevar al hijo al médico*

El/la trabajador/a dispondrá de las horas necesarias para llevar a su hijo al médico. Podrá descansar, si le toca trabajar, la noche anterior al día de la cita médica.

- *Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica, discapacidad o problemas de movilidad*

El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad, discapacidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 50 horas anuales.

(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).

- Un día natural en caso de cambio de domicilio.
- *Un día hábil por renovación de DNI, permiso de conducir o tramitación de pasaporte.*
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, de citación judicial.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional en los supuestos regulados por la Ley y siempre con la justificación correspondiente.
- Si como consecuencia de lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5, se produjera desplazamiento, se tendrá derecho a un día adicional cuando el desplazamiento esté entre 150 y 300 Kms. de distancia, y a dos días cuando el desplazamiento sea superior a 300 Kms.

CAUSA PARENTESCO	MATRIMONIO	ALUMBRTO	ENFERMEDAD IMTERVENCION	DECESO
CONYUGE PAREJA	15 18	3 nat. o 2 lab. 7 nat. o 4 lab.	3 4	4 5
HIJOS	4 2	-	3 4	4 5
PADRES	4 2	-	2 3	3 4
ABUELOS	-	-	2 3	2 3
HERMANOS	4 2	-	2 3	3 4
NIETOS	-	-	2 3	2 3
TIOS	-	-	-	4 2
SOBRINOS	-	-	-	4 2

El parentesco se refiere tanto por consanguinidad como por afinidad (políticos).

ART. 46º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

LO PACTADO EN BLOQUE 3.

ART. 46º bis. - PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

LO PACTADO EN BLOQUE 3.

ART. 55º 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. 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 2022.

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. 75º. - ASAMBLEAS

Se abonarán solamente al personal cuya jornada de trabajo coincida con el de las primeras ~~8~~ **12** horas de asamblea.

ART.76º. - MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES

f) Abono de viajes y comidas

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 en ~~0,2703~~ **0,30 €** a partir de 1 de enero de ~~2014~~ **2022**. Cada primero de enero se revisará este importe, revalorizándolo ~~en el mismo porcentaje en que se haya incrementado el índice de precios al consumo durante los doce meses anteriores.~~ **con incrementos de 0,05 euros, y el IPC real de la CAPV, siempre que sea positivo, efectuándose al año siguiente la correspondiente corrección por la diferencia.**

ART. 78º. - SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

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 PREVENCIÓN

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

LO PACTADO EN BLOQUE 2

TR EPSV 133-A: APORTACIONES EMPRESA

Para los años ~~2012, 2013, 2014, 2015 y 2016~~ **2022 y sucesivos** 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.

Aportación extraordinaria anualmente de 300.000 euros a la TR EPSV 133-A, de forma lineal para todos los trabajadores, si los resultados de TRI son superiores a 15 millones de euros.

Aportación extraordinaria anualmente del 1% a la TR EPSV 133-A, de forma lineal a cada trabajador, por cada 10 millones de euros de beneficio.

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.

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

Se posibilitará 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 redactadas 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 dotará 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 (cartelería, megafonía...) para la dotación de la misma.

ANEXO – 1:

Revisión del Convenio, incluyendo las siguientes sentencias:

ART. 11º. – ANTIGÜEDAD

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso Nº 910/09 de 9 de junio de 2009, Recurso Nº 1009/09 de 16 de junio de 2009 y Recurso Nº 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. 14º.2. - PER-CÁPITA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso Nº 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. 15º.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. 18º. – JORNADA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso Nº 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