

PROPUESTA DE CONVENIO UGTTRGA.

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 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.

CAPITULO III

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)*.

CAPITULO IV

JORNADA, HORARIOS, CALENDARIOS Y VACACIONES.

ART. 18º. – 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. 19º. - 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.*

HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES:

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

Además, se incorporará una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 07:00 a 09:00 y salir de 16:00 a 18:00 de lunes a viernes.

A partir del mes de Enero de 2022, aquellas personas trabajadoras con calendario a jornada partida que lo deseen, dispondrán de una hora para la comida, dentro de la franja horaria de 13:00 a 15:00 horas.

Las personas trabajadoras que en la actualidad estén asignado al calendario de día (de día de Bilbao) también podrán optar entre las siguientes opciones: *(eliminar día de Bilbao).*

*Tabla convenio.

ART. 19° (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.*

CAPITULO X

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

- *La reducción se podrá hacer o diariamente (reducción de la parte proporcional a la reducción diaria) o por jornadas completas.*

ART. 45°. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.

- *Se dispondrán de 16 horas anuales para el acompañamiento al médico a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.*

CAPITULO XV

CLAUSULAS ADICIONALES

ART. 79°. - NO DISCRIMINACION

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 las *parejas que acrediten convivencia en pareja.*

