



PROPUESTA DE ESK DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

Lo no reflejado en esta propuesta, se mantendría tal y como está redactado en el convenio actual.

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** y finalizará el **31 de Diciembre de 2025**.

El convenio se considerará denunciado automáticamente el **1 de Octubre de 2025**, 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. 9º. - PRINCIPIO GENERAL

LO PACTADO EN EL BLOQUE 1.

Añadiendo una garantía para la Bolsa de 2014 (primer contrato en TRI ese año concreto), de pasar a plantilla fija indefinida a tiempo total antes de la finalización del presente convenio.

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 y de la autofinanciación según la sistemática 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>

Tomando en cuenta la tabla salarial oficial del año 2021, aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el Convenio TRI, se incrementará para cada año de acuerdo con la siguiente escala:

SALARIO DE CALIFICACION	
AÑO	INCREMENTO EN EUROS
2022	IPC CAPV + 1%
2023	IPC CAPV + 1,5%
2024	IPC CAPV + 1,5%
2025	IPC CAPV + 1,5%

INCREMENTOS EN TABLAS SOBRE EL RESTO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
AÑO	INCREMENTO EN EUROS
2022	IPC CAPV + 1%
2023	IPC CAPV + 1%
2024	IPC CAPV + 1%
2025	IPC CAPV + 1%

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 siempre al alza, 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 1% 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.

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

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

Enfermedad común

La empresa se compromete a no utilizar ninguna empresa externa para la gestión del absentismo.

Resto queda igual que en el convenio actual.

ART. 18º. - JORNADA

La jornada para el año 2022 será de 1.656 horas anuales, para el año 2023 será de 1.656 horas anuales, para el año 2024 será de 1.648 horas anuales, para el año 2025 será de 1.648 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 inferior* a 5 días por persona y año.

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 8 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 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 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.

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.

A partir de mes de Enero de 2022, aquellos trabajadores/as, con calendario a jornada partida que lo deseen, podrán hacer uso de la hora correspondiente para la comida dentro de la franja horaria de 13:00 a 15:00.

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

*Tabla de convenio.

ART. 20º. - VACACIONES

Al establecer los calendarios de trabajo del centro, los periodos de vacaciones *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 disfrutan.

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 calendario, previos a dicho día de inicio.

ART. 22º. - VALORACION

La Comisión de Valoración estará compuesta por, ***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.***

En caso de empate o no llegar a un acuerdo entre la parte social y empresarial de la comisión, se dejarán las funciones del puesto como estaban antes de la revisión.

ART. 27º. - ADJUDICACION DE VACANTES

~~Se elimina: 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.***

Para la adjudicación de los puestos del nivel B (ESPECIALISTAS), no se realizará examen, y se adjudicarán por el siguiente orden de prioridad:

(Resto como en convenio)

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. 40º. - PRINCIPIO GENERAL

La formación deberá impartirse, siempre 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.

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. 44º. - 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. 45º. - 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:

- ***Tres días naturales en los casos de enfermedad grave de la **pareja** o hij@s y dos 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 o sin hospitalización, o que requieran observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, superiores a 24 horas.

- ***Se dispondrán de 16 horas anuales para el acompañamiento al médico a personas dependientes de la persona trabajadora.***
- ***Por el tiempo necesario, para el acompañamiento al médico de familiares de hasta primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad.***
- ***Un día hábil por renovación de DNI, permiso de conducir o tramitación de pasaporte.***

ART. 46º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

LO PACTADO EN BLOQUE 3.

ART. 46° bis. - PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

LO PACTADO EN BLOQUE 3.

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. 61°. – 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 4 horas o más.**

ART. 79°. - NO DISCRIMINACION

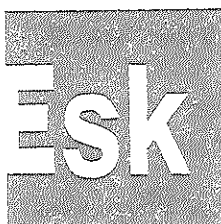
La Dirección de la Empresa manifiesta su propósito de seguir aplicando el principio de igualdad de derechos y de no discriminación.

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. 81°. - SUBROGACION EMPRESARIAL

LO PACTADO EN BLOQUE 2.



Tubos
Reunidos

Amurrio, 3 de Enero de 2023