
PROPUESTA DE CIERRE DTRG AMURRIO - ACUERDO CONVENIO

- 1) Se propone que los artículos que no estén presentes en esta propuesta se mantengan con su redacción actual.

2) **ART. 1º.- AMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Tubos Reunidos Group (Planta de Amurrio) y sus personas trabajadoras. En lo no expresamente pactado, se regulará por lo dispuesto en el convenio colectivo provincial de Alava, Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad sindical, y demás legislación vigente sobre la materia de que se trate.

3) **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 de las partes firmantes, permaneciendo el Convenio denunciado vigente en todos sus términos, excepto aquellos acuerdos que se refieran a periodos de tiempo concretos, hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

Los trabajadores de la bolsa del colectivo de eventuales del 2014 serán indefinidos antes de la finalización de la vigencia del convenio por orden de antigüedad.

4) **ART. 9º.- PRINCIPIO GENERAL.**

Los trabajadores eventuales de producción que forman parte actualmente de la bolsa de contratación de eventuales y cuyo primer contrato en la Planta de Amurrio se haya realizado en el año 2010, se incorporarán a la plantilla de TRG Amurrio con contrato indefinido a la firma del acuerdo del Bloque 1.

Los trabajadores eventuales de producción que forman parte actualmente de la bolsa de contratación de eventuales y cuyo primer contrato en la Planta de Amurrio se haya realizado en el año 2011 o en el año 2012, se incorporarán a la plantilla de TRG Amurrio con contrato indefinido a la firma del acuerdo del Convenio.

Se mantiene el artículo 9 como está en el Convenio actual incluyendo cómo un párrafo adicional del art. 9 el siguiente texto:

“Ningún contrato eventual que se utilice para cubrir la ausencia de un trabajador se incluirá en el cómputo de número de contratos eventuales por circunstancias de la producción realizado durante el año, a efectos de la fórmula definida en este artículo”.

A partir de la fecha de la firma del acuerdo del bloque 1 y durante la vigencia del Convenio, en el caso que desaparezca el contrato de relevo y/o la empresa llegue a algún acuerdo personal con algún trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones para acogerse al actual contrato de relevo, automáticamente esa baja se cubrirá con personal eventual por orden de antigüedad y se le hará contrato indefinido.

5) **ART. 10º.- 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 con las siguientes pautas:

recibido
[Firma]

AÑO 2022: IPC CAPV

AÑO 2023: IPC CAPV

AÑO 2024: IPC CAPV

AÑO 2025: IPC CAPV

AÑO 2026 Y AÑO 2027:

SI IPC < 1 → IPC CAPV + 0,2%

SI IPC >= 1 Y <2 → IPC CAPV + 0,4%

SI IPC >= 2 → IPC CAPV

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

EBITDA (EN MILES DE €)	INCREMENTOS FUERA DE TABLAS EN TOTAL 2
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 los conceptos retributivos será la del incremento aplicado cada año según convenio.

6) ART. 14º.1- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en las nóminas de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

7) ART. 15º.3- AYUDA DE ESTUDIOS

Actualizar los estudios del cuadro de la siguiente forma:

ENSEÑANZA
EDUCACION INFANTIL (0-6 AÑOS)
EDUCACION PRIMARIA
ESO 1º CICLO - DBH 1 (CURSOS 1º Y 2º)
ESO 2º CICLO - DBH 2 (CURSOS 3º Y 4º)
CICLO FORMATIVO MEDIO (2 CURSOS), BACHILLER
CICLO FORMATIVO SUPERIOR
IDIOMAS
PREPARACION OFICINAS (IDEM) – ELIMINAR ESTA FILA
GRADO UNIVERSITARIO
DOCTORADO - MASTER

recibí




8) ART. 16º.2- PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Incluir los siguientes párrafos:

“La persona trabajadora que se encuentre en situación de baja por enfermedad común o accidente y se niegue a aceptar el adelanto facilitado por la empresa de pruebas diagnósticas requeridas por el servicio público de salud para agilizar su recuperación, no percibirá ningún tipo de mejora económica presente en este artículo”.

“La verificación de las bajas por enfermedad común mediante reconocimientos médicos se realizará únicamente por el servicio Médico de TR Group siempre y cuando el absentismo del año anterior sea < 6%.”

9) ART. 18º.- JORNADA

La jornada anual será de 1664 horas durante los años de vigencia del convenio, reduciéndose 8 horas si el absentismo por enfermedad común en el colectivo de trabajadores Dentro de Convenio en el año anterior es inferior al 6%.

Año 2023 – 1656 horas, si absentismo EC colectivo DC < 6% en el año 2022

Año 2024 – 1656 horas, si absentismo EC colectivo DC < 6% en el año 2023

Año 2025 – 1656 horas, si absentismo EC colectivo DC < 6% en el año 2024

Año 2026 – 1656 horas, si absentismo EC colectivo DC < 6% en el año 2025

Año 2027 – 1656 horas, si absentismo EC colectivo DC < 6% en el año 2026

El número de días de libre disposición no podrá ser inferior a 3 días y para los sistemas de trabajo y letras que lo permitan no podrán ser inferiores a 5 días.

Las horas trabajadas en una jornada en la que se haya participado en una puesta en marcha o cierre de instalaciones no podrá exceder de 12 horas. (Jornada ordinaria + puesta en marcha o cierre de instalaciones + horas extraordinarias <= 12 horas)

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 contempla que las reducciones de jornada por guarda legal podrán ampliarse a la totalidad de la jornada”.

10) ART. 19º.- CALENDARIOS Y HORARIOS.

Se notificará personalmente a cada persona trabajadora su calendario laboral anual, antes del 1 de diciembre del año anterior. Esta medida entrará en vigor durante la vigencia del convenio desde el momento que se disponga de herramientas de comunicación que lo permitan.


Sustitución de departamento por sección en los párrafos 3º y 4º del artículo.

Incorporar en los horarios de jornada partida una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 07:00 a 09:00 y poder salir en una horquilla de 16:00 a 18:00.

El horario de lunes a jueves de 8:30 a 18:00 y viernes de 8:00 a 14:00, tendrá una flexibilidad de entrada y salida de lunes a jueves de 1 hora, se podrá entrar de 07:30 a 09:30 y se podrá salir de 17:00 a 19:00.

Los trabajadores a jornada partida tendrán una hora para la comida dentro de la franja horaria de 13:00 a 15:00.

Los trabajadores a jornada partida podrán optar por el horario de lunes a jueves de 08:30 a 18:00, con una hora para la comida y el viernes de 08:00 a 14:00.

recibí


11) ART. 19º bis.- TELETRABAJO

Se implantará el teletrabajo en TR Group en la planta de Amurrio durante la vigencia del presente convenio, en el momento que se disponga de herramientas digitales que permita su gestión y siempre de acuerdo con la normativa vigente.

12) ART. 35º.- TRASLADOS PROVISIONALES

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 tengan la formación 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, no pudiendo en ningún caso ser superior a 4 meses, excepto en los supuestos de puestos con requerimientos de END, en este supuesto el plazo máximo será de 18 meses”.

Las necesidades provisionales que justifiquen el desplazamiento provisional serán motivadas, por ausencias justificadas de las personas trabajadoras fundamentadas en el Convenio Colectivo (Licencias retribuidas, excedencias, vacaciones...) así como situaciones de IT. Manteniendo la estructura del relevo en cuanto al número de personas.

SUSTITUIR EL TEXTO DEL 5º PARRAFO POR EL QUE SE INDICA A CONTINUACION:

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 esos tres años hubiera tenido variación en la misma. Superadas las pruebas se le adjudicará el nivel correspondiente al puesto de mayor calificación, adquiriendo por este hecho la cualidad de suplente en las máquinas o puestos en los que haya trabajado. Cuando estos cambios se hayan producido a puestos con un grupo 10 o inferiores, no será necesaria la realización del examen indicado anteriormente, se le adjudicará de forma directa la cualidad de suplente en las máquinas o puestos en los que haya trabajado y el nivel correspondiente al puesto de mayor calificación”.

13) ART. 44º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

A petición de las personas trabajadoras, tendrán derecho a tener permisos no retribuidos.

Cuando sea de hasta dos jornadas, la petición del permiso se presentará 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.

14) ART. 45º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se eliminará la Licencia Retribuida por alumbramiento de la esposa, con la legislación vigente, el padre disfruta del permiso de paternidad desde el día del nacimiento.

Se incluye una licencia retribuida anual de 8 horas para el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o familiares dependientes a su cargo.

recibido
[Firma]

15) ART. 46º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

Las personas trabajadoras 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.

16) ART. 46º bis.- PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas 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.

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 del 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 desde el inicio del permiso parcialmente retribuido.

17) ART. 78º.- SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

Redacción vigente en el Convenio Sectorial del metal de Alava, art.52 y para lo no pactado, lo dispuesto en el art.1 de esta propuesta.

18) ART. 79º.- NO DISCRIMINACION

Incluir: “Y las parejas que acrediten convivencia en pareja”.

La acreditación será con una declaración jurada ante notario y con el empadronamiento mínimo de 6 meses”.

19) ART. 81º SUBROGACION

Redacción del convenio del metal de Araba.

20) ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

Se activará el Contrato Relevo en el periodo de vigencia del convenio en las mismas condiciones que los trabajadores que se jubilaron mediante esa modalidad en el año 2021. El orden de entrada de los y las relevistas vendrá determinado por el primer contrato en TR Group en la Planta de Amurrio.

REVISION DEL CONVENIO

Se incluirán en la redacción del Convenio las sentencias judiciales que se están aplicando en la actualidad.

Amurrio, 24 de enero de 2023

recibido
[Firma]

