

PREACUERDO CONVENIO - TUBOS REUNIDOS GROUP AMURRIO

- 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 como 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 vigente a 31/12 del año anterior y aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el Convenio TRG en la Planta de Amurrio, se incrementará el TOTAL 2 para cada año de acuerdo con las siguientes pautas:

AÑO 2022: IPC CAPV

AÑO 2023: IPC CAPV

AÑO 2024: IPC CAPV

AÑO 2025, 2026 Y AÑO 2027:

SI IPC < 1,3 → IPC CAPV + 0,6%

SI IPC >= 1,3 Y <2 → IPC CAPV + 0,3%

SI IPC >= 2 → IPC CAPV

El abono de los atrasos del año 2022 originado por los incrementos salariales presentes en este artículo, se realizará con la nómina del mes siguiente a la firma del Convenio. El abono de los atrasos del resto de años se producirá una vez se conozcan los datos oficiales del IPC del año anterior, en la nómina de febrero del año correspondiente.

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

8) ART. 16°.- 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. Los datos de estas pruebas serán gestionados única y exclusivamente por servicios sanitarios, con el deber de sigilo y confidencialidad que les exige la legislación vigente”.

“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. 18°.- JORNADA

La jornada anual será de 1664 horas durante los años de vigencia del convenio.

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. 19°.- 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.

11) ART. 19° 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. 35°.- TRASLADOS PROVISIONALES

SUSTITUIR EL TEXTO DEL 5° 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".

AÑADIR EL SIGUIENTE PARRAFO AL FINAL DEL ARTICULO:

Todos los trabajadores (con puesto o sin puesto adjudicado) que trabajen en un departamento de producción, mantenimiento o logística y que estén formados en dos o más puestos, podrán optar de forma voluntaria a firmar un acuerdo de "movilidad" que implica:

1. Poder ser desplazado de puesto dentro de su relevo y departamento a cualquiera de los puestos en los que esté formado y capacitado, en función de las necesidades organizativas y manteniendo la estructura del relevo en cuanto al número de personas.
2. La renovación anual del acuerdo si el trabajador no indica lo contrario, siempre y cuando mantenga la capacitación para poder optar al acuerdo de movilidad.
3. El incremento de 8 horas de libre disposición anualmente en el crédito horario de cada trabajador.
4. En el caso de firmar el acuerdo por parte del trabajador durante el año, se le añadirán a su crédito horario anual, únicamente la parte proporcional de horas que le corresponda.
5. En el caso de renuncia al acuerdo por parte del trabajador o pérdida de capacitación para optar al mismo durante el año, se le añadirán a su crédito horario anual, únicamente la parte proporcional de horas que le corresponda.

13) ART. 44°.- 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. 45°.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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.

15) ART. 46°.- 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. 46° 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. 78°.- 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. 79°.- 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. 81° 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

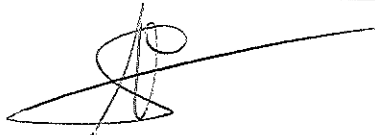


Se incluirán en la redacción del Convenio las sentencias judiciales que se están aplicando en la actualidad.





Este preacuerdo deberá ser refrendado por la plantilla.

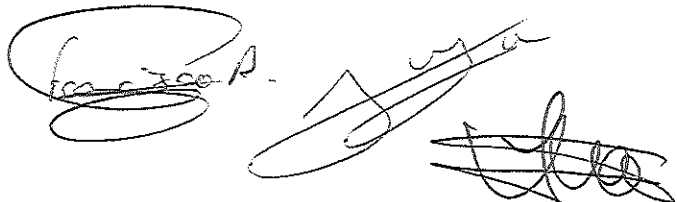
Amurrio, 14 de febrero de 2023


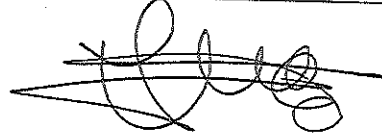
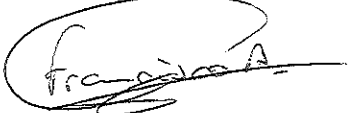
POR EL COMITÉ DE EMPRESA

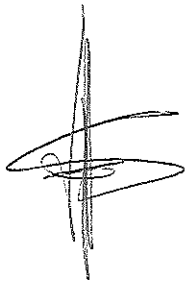
POR LA DIRECCION

<p>Ignacio Sanchez</p>	 <p>Andoni Jugo</p>
<p>Zuriñe Miranda</p>	 <p>Jon Ander Junquera</p>
<p>Iñigo Sanchez</p>	<p>Izaskun Eyara</p>
<p>Abel Saez</p>	 <p>Emilio Miguel</p>

<p>Asier Vivanco</p>	
 <p>Santiago Ramirez</p>	
 <p>Asier Hidalgo</p>	
 <p>Sergio Mantrana</p>	
 <p>Sergio Perez de Palomar</p>	



 Jose A. Rebolledo	
 Kepa Hernandez	
Gorka Abascal	
 Francisco Gallego	





Sepúlveda

