

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Tubos Reunidos Group, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025-2026-2027 para la empresa Tubos Reunidos Group, SLU. Código convenio número 01101181012023.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Tubos Reunidos Group, SLU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de octubre de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo Tubos Reunidos Group, SLU Amurrio
(2022–2027)****Capítulo I. Disposiciones generales****Artículo 1º. Ámbito 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 la industria siderometalúrgica (metal) de Alava, Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad sindical, y demás legislación vigente sobre la materia de que se trate.

Los sistemas de previsión y jubilación de Tubos Reunidos Group, SLU en la planta de Amurrio se regulan por sus normas y acuerdos específicos. La EPSV 133 - A, constituida, en forma definitiva, mediante resolución de 12 de junio de 1991, por sus estatutos y su reglamento.

Artículo 2º. Ámbito territorial

Este convenio se aplicará en el centro de trabajo de Tubos Reunidos Group SLU en Amurrio.

Artículo 3º. Ámbito personal

El convenio colectivo afecta al conjunto de la plantilla de Tubos Reunidos Group en la planta de Amurrio, quedando excluidos de su ámbito de aplicación la dirección y las personas que, a la firma del presente convenio, tengan la consideración de personal fuera de convenio. Este personal podrá solicitar a la dirección su inclusión dentro de convenio.

Todas las personas que contraigan relación laboral con la empresa, durante la vigencia del presente convenio, estarán incluidas en el mismo, salvo que por el nivel de exigencia de cualificación profesional y de acuerdo con la dirección, se excluyan voluntariamente del convenio colectivo.

Artículo 4º. Ámbito 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.

Las personas trabajadoras de la bolsa del colectivo de personas trabajadoras temporales del 2014 serán indefinidas antes de la finalización de la vigencia del convenio por orden de antigüedad.

Artículo 5º. Absorción y compensación

Las disposiciones del presente convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para las personas trabajadoras a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones de trabajo hayan dictado y se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

Las mejoras cuantificables que pudieran establecerse por disposiciones legales serán absorbidas o compensadas por las establecidas en convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Las partes firmantes negociarán su aplicación en los términos regulados en el artículo 7º, apartados B y C del presente convenio.

Artículo 6º. Revisión

La dirección y los representantes legales de las personas trabajadoras podrán hacer uso, en cualquier momento, de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del convenio colectivo o de sus anexos, cuando la promulgación de disposiciones legales afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Capítulo II. Organización del trabajo**Artículo 7º. Principios básicos**

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo. Esta organización se llevará a efecto con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, en la forma que se establece, introduciendo en la medida de lo necesario y de la situación actual, una tramitación ágil en los procedimientos para llevar a cabo las adaptaciones de los sistemas de trabajo a las necesidades que demande la organización de la producción.

La organización del trabajo y las medidas para agilizar los procedimientos de adaptación, buscarán en todo momento la aplicación de las líneas de información, comunicación y participación que se vienen aplicando en distintas áreas de la empresa y que la dirección pretende hacer extensivas, en forma progresiva, a la totalidad de Tubos Reunidos Group, como parte de su nueva política de gestión.

La colaboración y participación del personal, del comité de empresa y de las secciones sindicales como representantes del mismo, son fundamentales para la marcha de la empresa.

La aplicación de estos principios de colaboración y participación de los representantes de las personas trabajadoras en la organización de la empresa se regula ateniéndose a los siguientes principios:

A. Información a la representación legal de las personas trabajadoras integradas en los comités de empresa:

- Información sobre la marcha de la empresa (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores).
- Planes de formación.
- Sanciones a las personas trabajadoras.
- Mejoras importantes de los métodos y procesos de producción.
- Contratos de trabajo: personal de nueva contratación y trabajos contratados al exterior, legalmente exigibles de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.
- Establecimiento y modificación de plantillas (organigrama).
- Análisis de rendimientos: productividad, calidad, mermas y absentismo.
- Relación nominal y mensual de horas extras.

B. Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo:

Los sistemas de organización del trabajo, sus modificaciones y sustituciones deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, en un plazo no inferior a 15 días, en los siguientes supuestos:

- Reestructuración de plantillas.
- Modificación de los sistemas de incentivos.
- Clasificación de categorías profesionales.
- Traslados geográficos totales o parciales de instalaciones.
- Modificación del sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Modificación de funciones, en lo no contemplado en el capítulo VII de este convenio.

C. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La participación de la representación de las personas trabajadoras en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo requerirá un periodo de consultas y negociaciones por un periodo no inferior a 15 días, salvo acuerdo en plazo inferior. En el transcurso de éstas, cualquiera de las partes podrá requerir, y la otra deberá aceptar, la presencia de un mediador del PRECO (procedimientos voluntarios de resolución de conflictos laborales) en las mismas.

Se considerarán modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo los siguientes supuestos:

- Horario.
- Jornada de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistemas de trabajo y rendimiento.

Una vez transcurrido el periodo de consultas y negociaciones expresado para el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, si no hubiese acuerdo, ambas partes podrán ir al acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos laborales; en adelante PRECO y se someterán y acatarán, sin perjuicio de una mediación previa en su caso, el arbitraje dictaminado por el PRECO; en tanto no llegue la resolución, la dirección no aplicará la modificación en un periodo adicional de 15 días, salvo excepciones suficientemente motivadas por razones de urgencia, en que se aplicará de forma provisional; dichas razones de urgencia se explicarán durante el proceso de tramitación del PRECO.

En el momento de inicio del periodo de consultas, establecido en el párrafo anterior, se informará a los afectados por la modificación propuesta.

Artículo 8º. Procedimientos para reclamaciones organizativas

Todas las personas trabajadoras podrán plantear sus reclamaciones, 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.

Si planteada una cuestión por el procedimiento indicado, la persona trabajadora no obtuviese contestación sobre la misma en un plazo de tres días laborables, podrá dirigirse por escrito a la Dirección de Recursos Humanos exponiendo lo pertinente, debiendo ésta resolver sobre la cuestión planteada en plazo de 15 días desde la fecha de recepción del escrito.

Transcurrido el plazo señalado sin recibir contestación o en el caso de disconformidad con la misma por parte de la persona o personas trabajadoras afectadas, éstas deberán utilizar la vía del comité de empresa o sus representantes sindicales, quienes no presentarán a la Dirección de Recursos Humanos ninguna reclamación individual o colectiva que no haya seguido los trámites establecidos.

Capítulo III. Política salarial

Artículo 9º. Principio general

La política salarial de Tubos Reunidos Group SLU en la planta de Amurrio tiene como objetivo retribuir el trabajo realizado, basándose en los actuales sistemas establecidos, cuyos resultados figuran en las tablas salariales vigentes, asegurando una retribución mínima anual al grado mínimo de valoración de puestos.

La retribución del personal se integra por el devengo, en su caso, de un salario de calificación, complementos salariales, complementos de carácter no salarial y prestaciones asistenciales que constituyen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Las retribuciones se entienden en todo caso brutas.

La dirección de Tubos Reunidos Group podrá hacer uso, excepcionalmente, de los servicios de las empresas de trabajo temporal (ETT) cuando las necesidades de organización lo requieran. Las personas trabajadoras puestas a disposición de la empresa, percibirán exclusivamente las mismas retribuciones establecidas en las tablas salariales que el personal de plantilla de Tubos Reunidos Group.

Las personas trabajadoras temporales de producción que forman parte actualmente de la bolsa de contratación de personas trabajadoras temporales y cuyo primer contrato en la planta de Amurrio se haya realizado en el año 2010, se incorporarán a la plantilla de Tubos Reunidos Group Amurrio con contrato indefinido a la firma del acuerdo del bloque 1.

Tubos Reunidos Group se compromete a realizar contratos temporales, por circunstancias de la producción, los estrictamente necesarios y que dicha contratación no supere el 7 por ciento de la plantilla total en cómputo anual. En el caso de que se superase este porcentaje, se realizará un número de contratos indefinidos equivalente al 25 por ciento del exceso. La transformación a indefinidos se realizará por orden de antigüedad del primer contrato en Tubos Reunidos Group.

Con efecto aclaratorio, se define el anterior texto en la siguiente fórmula de aplicación:

$$[\text{Días totales alta en seguridad social de personas trabajadoras temporales (circunstancias)}] / 365 = \text{Contratación personas trabajadoras temporales media anual.}$$

$$\text{Contratación de personas trabajadoras temporales media anual} - [7 \text{ por ciento plantilla media total anual}] = \text{Exceso sobre personas trabajadoras temporales.}$$

$$\text{Exceso sobre personas trabajadoras temporales} * 25 \text{ por ciento} = \text{Número de trabajadores a integrar en plantilla indefinida.}$$

Las personas jubiladas parcialmente computarán su jornada anual efectiva de trabajo.

Redondeo de decimales se realizará al alza o a la baja en función de que el decimal resultante de la fórmula anteriormente expresada sea, superior o inferior a 0,5.

Ningún contrato eventual que se utilice para cubrir la ausencia de un trabajador se incluirá en el cómputo de número de contratos temporales 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.

Se establecen las escalas de salarios de calificación para el personal obrero y empleado, que se adjuntan en el anexo I, entendiéndose devengados por jornada ordinaria.

1. Constituyen complementos salariales los siguientes:

1.1 Personales:

— Antigüedad.

2.1 De puesto de trabajo:

— Relevo.

— Nocturnidad.

— Plus fin de semana y festivos en sus diversas modalidades.

— Complemento por vacaciones.

3.1 Por cantidad o calidad de trabajo:

- Incentivos.
- Horas extraordinarias.
- Apertura y cierre de instalación.

4.1 De vencimiento periódico, superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Per cápita (economato).
- Retribución variable en función de la autofinanciación.

5.1 De pago único:

- Prima de enganche.

2. Constituyen complementos de carácter no salarial los siguientes:**2.1 Plus de distancia.****2.2 Bolsa de Navidad.****2.3 Ayuda de estudios.**

3. Constituyen prestaciones asistenciales con el carácter de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, las siguientes:

3.1 Seguro de vida y accidentes.**3.2 Complementos a la prestación por incapacidad temporal.****Artículo 10º. Salario de calificación**

Cada grupo de calificación se corresponde con el nivel de salario recogido en las tablas que figuran en el anexo I.

En los salarios de calificación quedan integrados todos los conceptos reglamentarios y pactados de retribución, excepto los recogidos expresamente en otros artículos de este convenio.

Los salarios de calificación se devengarán por todos los días naturales del año y los correspondientes a las gratificaciones extraordinarias pactadas, o sea por un total de 545 (365 + 180) días al año para el personal obrero y 540 (360 + 180) días para los empleados y empleadas. Se abonarán en proporción a las horas de trabajo realizadas.

La fórmula de descuento del salario, por tiempo no trabajado, es la siguiente:

$$\text{Días de cobro al año (DCA)} / (Y + Y') = D (*)$$

La fórmula de descuento de las gratificaciones, por tiempo no trabajado, es la siguiente:

$$\text{Días de gratificación (180)} / (Y + Y') = D' (*)$$

Siendo: DCA = 365 o 366 para el personal obrero y 360 (30 x 12) para empleados y empleadas.

$Y = \text{Número de horas de trabajo año} / \text{Jornada diaria (actual. 8 h.)} = (\text{número de días de trabajo} / \text{año})$.

$Y' = Y / 11$ (promedio de días de trabajo al mes correspondiente a las vacaciones).

(*) Coeficiente que se multiplica por el valor en euros del salario de calificación de la unidad de descuento (día, hora, etc.).

Tomando en cuenta la tabla salarial oficial vigente a 31/12 del año anterior y aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el convenio Tubos Reunidos Group 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 $IPC \leq 0 \rightarrow$ incremento = 0,6 por ciento.

Si $IPC < 1,3Y > 0 \rightarrow$ IPC CAPV + 0,6 por ciento.

Si $IPC \geq 1,3Y < 2 \rightarrow$ IPC CAPV + 0,3 por ciento SI $IPC \geq 2 \rightarrow$ IPC CAPV.

En el caso de que el IPC fuera negativo, no se producirá una revisión a la baja de los salarios.

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 Tubos Reunidos Group:

EBITDA (EN MILES DE EUROS)	INCREMENTOS FUERA DE TABLAS EN TOTAL 2
13.000 – 15.500	0,5 por ciento
15.501 – 19.000	0,75 por ciento
19.001 – 23.000	1,5 por ciento
23.001 – 31.000	2 por ciento
31.001 – 40.000	2,5 por ciento
40.001 – 45.000	3 por ciento
45.001 – 50.000	4 por ciento
50.001 –	5 por ciento

La subida salarial para el resto de los conceptos retributivos será la del incremento aplicado cada año según convenio.

Anexo 1 (se adjunta tabla definitiva año 2022).

Artículo 11º. Complemento personal: plus de antigüedad

Toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período de cinco años de servicios prestados en la empresa y en número ilimitado para todas las categorías.

La persona trabajadora eventual que pasase a ser fija de empresa se le computará su antigüedad desde el día que resulte restando a la fecha de inicio del contrato indefinido la suma de los días de alta con contratos temporales en Tubos Reunidos Group.

El devengo de este plus se efectuará a partir de la fecha en que cada persona trabajadora tenga su propia variación, llevada al día 1 del mes causante. El valor de los quinquenios se corresponderá con los de la última categoría que ostente, (se exceptúa el desempeño provisional de puestos de categoría superior).

La cuantía en euros/día por quinquenio, para cada grupo de valoración, será la de las tablas del anexo I y se abonará en 365 días más las gratificaciones de julio y diciembre, es decir, un total de 425 días para el personal obrero y 12 mensualidades más las citadas gratificaciones para el personal empleado.

Las ausencias se descontarán en forma análoga al salario de calificación.

Artículo 12º. Complementos de puesto de trabajo**12.1. Plus de relevo.**

Todo el personal que trabaje a turnos (6:00 a 14:00, 14:00 a 22:00, 22:00 a 6:00) devengará por jornada ordinaria un plus diario, que cobrará en proporción a las horas trabajadas; su cuantía diaria figura en el anexo I.

12.2. Plus de nocturnidad.

Todo el personal que trabaje a turnos, en el horario de 22:00 a 6:00 horas, devengará por jornada ordinaria un plus diario, que cobrará en proporción a las horas trabajadas; su cuantía por noche queda establecida en las tablas salariales del anexo I.

La persona trabajadora, a partir del día siguiente a la firma del convenio, acumulará 7 minutos por noche trabajada a sus horas de libre disposición, y hará uso de estas preferentemente en el relevo de noche.

El máximo de horas que se podrán acumular mediante este artículo por persona y año serán 4.

12.3. Plus fin de semana o festivo.

Este plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas, exclusivamente por aquellas personas trabajadoras que realmente presten sus servicios en sábado, domingo o festivos. Para realizar el cálculo del importe del plus fin de semana se dividirá el complemento retributivo anual entre el número promedio de relevos de sábados mañana y tarde, domingos mañana y noche y festivos mañana, con la ponderación de 1,2. Los sábados noche, domingos tarde y festivos tarde y noche, con la ponderación 1,5.

Su importe diario se calculará mediante la siguiente fórmula:

1º. Días posibles de trabajo = Días año - Vacaciones (365 o 6 - 31).

2º. Sábados y domingos a librar por ciclos = Días posibles de trabajo (1º) / Días ciclo (28).

3º. Días de trabajo = Horas de jornada anual pactada / Horas día (8).

4º. Días totales = Días de trabajo (3º) + 5 festivos.

5º. Parte proporcional de descanso día = Jornada día (8) / Jornada semanal (56).

6º. Días a librar = Días posibles de trabajo (1º) - Días totales trabajo (4º).

7º. Sábados y domingos a librar = Días a librar (6º) * Parte proporcional de descanso día (5º).

8º. Días a restar = Sábados y domingos a librar (7º) - Sábados y domingos a librar por ciclos (2º).

9º. Sábados con complemento = Sábados año - Sábados a restar (8º).

10. Domingos con complemento = Domingos año - Domingos a restar (8º).

11. Festivos con complemento = Festivos reales.

Su cuantía anual y diaria figura en el anexo I.

12.4. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Las condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad del trabajo deben ser tenidas en cuenta en la valoración de cada puesto, por lo que computadas en el salario de calificación las compensaciones económicas correspondientes a aquéllas, queda suprimido como concepto retributivo distinto, el plus por tales conceptos.

Se adoptarán las medidas razonablemente adecuadas conducentes a la eliminación de las condiciones particularmente tóxicas, penosas y peligrosas en los puestos de trabajo en que se detectasen.

Artículo 13º. Complementos por cantidad o calidad de trabajo**13.1. Incentivos.**

Se mantienen sus actuales estructuras y sistemas cuyas cuantías orientativas anuales figuran en el anexo I.

El incentivo del personal empleado queda establecido en el 16 por ciento del salario de calificación.

13.2. Horas extraordinarias.

Todas las horas que excedan de la jornada ordinaria se descansarán. El descanso compensatorio se disfrutará en proporción del 150 por ciento de las horas de exceso de trabajo efectivamente realizadas; se acumularán por días completos y se disfrutarán de común acuerdo con su mando, aplicando los criterios habituales.

A) Regulación y cómputo.

Las horas que excedan de la jornada ordinaria se descansarán con carácter prioritario, y se cobrarán, con carácter excepcional, cuando organizativamente no fuera posible su compensación por descanso.

Para el año 2022 el número máximo de horas extraordinarias que se podrán realizar se fija en 50 horas. Para su percibo se crea un único valor - hora extraordinaria, equivalente al 150 por ciento del valor hora del total - 1. Se abonarán exclusivamente las horas de trabajo efectivamente realizadas.

El descanso compensatorio se disfrutará en la proporción del 150 por ciento de las horas de exceso de trabajo efectivamente realizadas; se acumularán por días completos y se disfrutarán de común acuerdo con su mando, aplicando los criterios habituales. El suplemento del 50 por ciento de descanso compensatorio será abonado sobre el valor hora del salario de calificación, Incentivo y antigüedad, diarios, de cada nivel retributivo.

En los días y en los puestos de trabajo en que se devengue el suplemento de plus de fin de semana y festivos, dicho suplemento se abonará en proporción a las horas extraordinarias realmente trabajadas, dependiendo el valor del suplemento del plus de fin de semana y festivos del puesto de trabajo que realmente se ocupe en dichas horas; afectando tanto al personal obrero como empleado.

La comisión de vigilancia y control de horas y dirección se reunirán ante la petición de una de las partes, para conocimiento y seguimiento de las citadas horas extras realizadas en fábrica, completando la información desglosada nominalmente, por puestos y número de persona.

B) Clasificación.

La dirección y el comité de empresa definen que serán:

I. Estructurales:

1º Períodos punta de producción o pedidos imprevistos.

2º Ausencias imprevistas, o por absentismo superior al normal y habituales.

3º Mantenimiento en días festivos para efectuar revisiones y reparaciones programadas, a fin de mantener la continuidad de la cadena de producción.

4º Las necesarias para la puesta a punto y preparación de la instalación con el fin de que pueda iniciarse el trabajo a la hora habitual.

5º Entradas de materiales y salida de productos cuyo horario de embarque o recepción no coincida con las horas de trabajo.

II. Fuerza mayor:

1º Tendrán consideración de fuerza mayor aquellas que sirvan para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes; las producidas por sucesos imprevistos o que previstos son inevitables.

2º Se pagarán como horas extraordinarias, pero no serán computadas como tales.

13.3. Plus de puesta en marcha y cierre de instalaciones.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se establecen los valores para el año 2022 (anexo I).

Se establecen valores para tiempos parciales:

Escala	
Más de 15 min. hasta media hora	8 por ciento del valor establecido
Más de media hora hasta una hora	16 por ciento del valor establecido
Más de una hora hasta hora y media	32 por ciento del valor establecido
Más de hora y media y hasta dos horas	50 por ciento del valor establecido
Más de dos horas y hasta tres horas	75 por ciento del valor establecido
Más de tres horas y hasta cuatro horas	100 por ciento del valor establecido
Más de cuatro horas	125 por ciento del valor establecido

Cuando por necesidades de producción sea necesario realizar una comida el menú especial será de 15 euros, siempre que la jornada se prolongue más de dos horas.

13.4. Complemento por vacaciones fuera de periodo.

El personal que, por necesidades y a requerimiento de la empresa, tenga que trabajar durante el mes de agosto, percibirá un complemento, en función de los días trabajados, cuya cuantía mensual figura en la tabla correspondiente del anexo I.

Adicionalmente percibirá una cantidad suplementaria, en función del mes de disfrute real de sus vacaciones, en proporción a los días trabajados en aquella fecha. Su cuantía figura en la tabla correspondiente del anexo I.

13.5. Prima de enganche.

Las personas trabajadoras de Tubos Reunidos Group SLU que estando adscritas a un sistema de trabajo con descanso el fin de semana, fuesen adscritas a cualquier sistema de trabajo con descanso intersemanal, percibirán por una sola vez, en concepto de indemnización por cambio sustancial de condiciones de trabajo la cantidad de 2.367,17 euros, valor 2022, denominada prima de enganche. Este valor será revisado anualmente en función del IPC real de la CAPV de cada año, corrigiéndose al año siguiente por la diferencia.

Artículo 14º. Complementos periódicos superiores al mes**14.1. Gratificaciones extraordinarias:**

Anualmente se abonarán a todo el personal seis gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario de calificación. Las de julio y navidad se abonarán incluyendo además la antigüedad. Se abonarán en proporción a los días trabajados, no teniendo en cuenta las faltas habidas por bajas debidas a incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Se abonarán con las nóminas de enero, marzo, mayo, junio, setiembre y noviembre.

14.2. Per cápita:

La per cápita correspondiente a la compensación del economato de Eroski se abonará al personal en la nómina de julio. Su cuantía para el año 2022 será de 135,12 euros.

14.3. Retribución variable en función del EBITDA:

Durante la vigencia de este convenio se establece una retribución variable en función del EBITDA, cuya filosofía, cuantificación y mecánica se especifican en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 15º. Complementos de carácter no salarial

15.1. Plus de distancia:

Tubos Reunidos Group, SLU abonará el plus de distancia, en forma de plus de transporte por un viaje de ida y otro de vuelta y por los días de asistencia al trabajo, a todo el personal, cualquiera que fuera el número de horas de trabajo exigibles y tanto en días laborables como en festivos.

El plus de transporte se abonará, por día realmente trabajado, en función del precio por kilómetro establecido en este apartado, es decir, 0,17 euros kilómetro para el 2022 y de las distancias únicas, en viaje de ida y vuelta, fijadas por zonas como sigue:

A LA FÁBRICA DE AMURRIO DESDE	KM
Amurrio, incluido barrios	12
Orduña, Llodio	20
Artziniega	30
Arrigorriaga	40
Bilbao, Galdakao	65
Barakaldo,	80
Erandio	80
Vitoria-Gasteiz, Portugalete, Leioa, Trápaga	90
Gallarta, Santurtzi, Getxo	95
Sopela	100

Se establece como distancia máxima para abonar por este concepto: 100 kilómetros.

El valor del kilómetro se revisará anualmente en función del IPC real de la CAPV, efectuándose al año siguiente la correspondiente corrección por la diferencia.

Cuando existan medios de transporte de servicio público, alternativamente, pero en forma excluyente y a petición de la persona trabajadora, Tubos Reunidos Group, SLU podrá sustituir el abono del kilometraje por el abono del pase mensual – por día trabajado - donde exista esa modalidad.

El personal de Elorrieta, Galindo y Bilbao trasladado a Amurrio, seguirá a título personal, con su sistema de autobuses, o alternativa y en forma excluyente, el abono del kilometraje. El servicio de autobuses transportará al personal afectado hasta Amurrio, en concordancia con los horarios de trabajo establecidos, haciendo los recorridos y paradas adecuados a lo largo de las dos márgenes de la ría hasta el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras de Tubos Reunidos Group, SLU que lo deseen podrán adherirse al sistema actual de autobuses, utilizándolo según las actuales condiciones y de acuerdo con los siguientes condicionantes:

A. Compromiso de adhesión al sistema durante al menos 1 año.

B. Renuncia al derecho al kilometraje de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, por el mismo periodo del compromiso de adhesión.

C. Presentación de solicitud en el Departamento de Recursos Humanos, antes de 1 de diciembre del año anterior al que desee la utilización del derecho, o en todo caso 15 días después de la publicación oficial de los calendarios laborales anuales.

D. La dirección en función de la disponibilidad de plazas autorizará o no la utilización del servicio de autobuses. En caso de que haya un exceso de solicitudes con respecto a las plazas libres en el autobús se elegirá a las personas trabajadoras de mayor antigüedad en la empresa. En caso de igualdad en la antigüedad se decidirá mediante sorteo entre el personal afectado. El número de plazas máximas de cada autobús será de 25.

El presente acuerdo en ningún caso supondrá la instauración de más autobuses de los existentes a la firma de este acuerdo por línea, ni más paradas de las que en la actualidad existen en cada línea. Ni más líneas de las actuales.

La responsabilidad de acudir al trabajo corresponde en todo caso a la persona trabajadora.

15.2. Bolsa de navidad.

A todas las personas trabajadoras fijas de plantilla se les entregará una bolsa de productos con motivo de las fiestas navideñas; su importe para el año 2022 es de 201,87 euros.

El personal con contrato temporal que haya trabajado durante la vigencia del presente convenio cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado, pudiendo solicitar la bolsa de Navidad previo abono del importe de la misma.

Las personas trabajadoras prejubiladas, el año que causen baja en Tubos Reunidos Group durante el primer semestre del año natural percibirán la bolsa de pasivos; los que causen baja en el segundo semestre la percibirán como si estuvieran en activo hasta fin de año.

El personal pasivo (prejubilado, jubilado, con invalidez, viudas, viudos) percibirán una bolsa en esas fechas cuyo importe para el año 2022 es de 179,84 euros.

Todos los importes mencionados se incrementarán anualmente en función del incremento del IPC real de la CAPV de cada año de vigencia del convenio, efectuándose al año siguiente la correspondiente corrección por la diferencia.

El 100 por ciento del ingreso a cuenta de la bolsa de navidad como retribución en especie, para el personal activo, será a cuenta de Tubos Reunidos Group.

15.3. Ayuda de estudios.

Con el fin de conseguir el mejoramiento personal de todas las personas trabajadoras que lo deseen, y colaborar con ellos en la labor formativa de sus hijos e hijas, Tubos Reunidos Group, SLU establece un plan de ayuda a la enseñanza, que se ajustará en su funcionamiento a las bases que a continuación se determinan.

Beneficiarios.- Personas trabajadoras.

1º. Serán beneficiarios todas las personas trabajadoras fijas de plantilla. Las ayudas se refieren a aquellas enseñanzas que por su carácter puedan considerarse de interés, a juicio de la dirección de Tubos Reunidos Group, SLU.

Las personas trabajadoras temporales de Tubos Reunidos Group en la planta de Amurrio, podrán percibir esta ayuda en una cuantía proporcional a los días de alta en Tubos Reunidos Group durante el curso escolar.

Hijos/as.

Podrán percibir esta ayuda los hijos/as de las personas trabajadoras con derecho, que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

1º Vivir a cargo de la persona trabajadora de Tubos Reunidos Group y no trabajar por cuenta propia o ajena.

2º Ser hijo o hija de persona trabajadora fallecida siendo de la plantilla de Tubos Reunidos Group, SLU, y siempre que ni él ni el cónyuge superviviente trabajen por cuenta propia o ajena.

3º Ser hijo o hija de personas jubiladas, prejubiladas o personas trabajadoras de Tubos Reunidos Group, SLU, que se encuentren en situación de baja por larga enfermedad, por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y que no presten, dichos beneficiarios o beneficiarias, servicios remunerados, ni trabajen por cuenta propia o ajena.

4º A partir del año 2009 quedan incluidos dentro del colectivo de hijos o hijas con derecho a este beneficio, los hijos o hijas de personas trabajadoras de 0 a 6 años que estén matriculados o matriculadas en un centro o guardería de enseñanza y que cumplan todos los requisitos del presente artículo. Las cantidades a que les dará derecho este beneficio serán las mismas que las del grupo de educación primaria (1º a 6º EGB).

Estas ayudas se percibirán una vez al año, en la nómina de enero, de acuerdo con las cuantías que para 2022 figuran en el cuadro siguiente:

ENSEÑANZA	HIJO/A	PERSONA TRABAJADORA
Educación infantil (0-6 años)	104,70	152,95
Educación primaria	104,70	152,95
ESO 1º ciclo - DBH 1 (cursos 1º y 2º)	137,59	203,38
ESO 2º ciclo - DBH 2 (cursos 3º y 4º)	144,24	205,37
Ciclo formativo medio (2 cursos), Bachiller	192,67	286,10
Ciclo formativo superior - Selectividad	192,67	286,10
Idiomas	171,00	343,15
Grado universitario - Doctorado - Master	329,39	429,17

Los importes de otras titulaciones académicas se aplicarán por analogía. Otras enseñanzas o cursos impartidos con carácter no oficial, o con duración inferior a un curso académico completo, se estudiarán en cada caso.

Durante la vigencia de este convenio los valores se actualizarán de acuerdo con el IPC real de la CAPV de cada año, corrigiéndose las eventuales diferencias al año siguiente.

Condiciones.

Cada persona trabajadora interesada deberá presentar en la oficina de Recursos Humanos de Tubos Reunidos Group, SLU, cada primer trimestre del curso, un impreso debidamente rellenado y con su firma, en el que se indique el nombre del beneficiario, curso que estudia y centro docente. Este impreso servirá de solicitud, en el caso de tratarse de estudios no especificados en el cuadro anterior y para efectos de cobro en los demás casos.

Juntamente con el impreso deberán presentar obligatoriamente, certificación académica o documentación equivalente, correspondiente a las calificaciones escolares obtenidas durante el curso anterior.

La no presentación del impreso dentro del plazo previsto supondrá la renuncia del interesado a la ayuda que pudiera corresponderle. Solamente se exceptúan los casos de ausencia durante el plazo completo de presentación por baja de enfermedad o accidente.

La dirección de Tubos Reunidos Group, SLU, podrá exigir en cualquier momento, los justificantes de matriculación, escolaridad o asistencia que estime oportunos, cuya presentación resultará obligatoria.

Las ayudas a que se tendrá derecho serán una por persona y curso.

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 Group, SLU.

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 hijos o hijas o huérfanos o huérfanas de personas trabajadoras de Tubos Reunidos Group, SLU, 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.

Fomento del euskera.

En los casos que se realicen estudios de euskera se aplicarán las ayudas pactadas, previa justificación de los estudios, independientemente del centro donde se realicen. En el caso de que se organicen cursos de euskera en la empresa, ésta sufragará el 50 por ciento del coste del mismo.

Ayuda a la minusvalía.

Para estos casos, y previo reconocimiento oficial de la minusvalía, se abonará el doble de la ayuda de estudios que por su edad le corresponda en la actual aportación de ayuda de estudios, con el límite de los 25 años.

Artículo 16º. Prestaciones asistenciales que constituyen mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social

16.1. Seguro de vida y accidentes e invalidez.

La empresa contratará, desde la publicación en el BOTA 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 Tubos Reunidos Group.

En modificación de las condiciones particulares de las pólizas para la Invalidez, exclusivamente para las personas trabajadoras fijas de plantilla, se establece que, sobre la base los capitales para muerte por enfermedad según la edad, se reconocerá a la persona trabajadora una indemnización del 33 por ciento en situación de incapacidad permanente parcial, 55 por ciento en caso de incapacidad permanente total, con menos de 55 años de edad y del 75 por ciento en el caso de 55 o más años de edad; esta indemnización se eleva al 100 por ciento en el caso de invalidez absoluta y al 150 por ciento en el caso de gran invalidez. Las personas trabajadoras temporales 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)	60.000 euros	120.000 euros
De 30 A 34 años (Inclusive)	53.000 euros	106.000 euros
De 35 A 39 años (Inclusive)	46.500 euros	93.000 euros
De 40 A 44 años (Inclusive)	40.000 euros	80.000 euros
De 45 A 49 años (Inclusive)	33.000 euros	66.000 euros
De 50 A 54 años (Inclusive)	26.500 euros	53.000 euros
De 55 o más años	20.000 euros	40.000 euros

16.2. Prestación por incapacidad temporal (en adelante IT).

La escala de absentismo se mantiene en sus valores actuales y se tendrá en cuenta al realizar el cálculo del absentismo a la planta de Tubos Reunidos Group Amurrio en cómputo global. El resto de los apartados se mantienen vigentes.

La empresa realizará la cobertura de la prestación económica por incapacidad derivada de contingencias comunes y mantendrá el control de altas y bajas, por enfermedad común, accidentes no laborales, en el sistema público de salud.

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 los servicios sanitarios que estime la persona trabajadora, 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 personal interno de Tubos Reunidos Group a partir del 1 de enero de 2024.

Enfermedad común.

El tratamiento económico de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se basa en los siguientes principios:

1º). Se crea un sistema único que aplicará en los 20 primeros días de IT el salario real con valores de tablas (SR) y en los siguientes días la base A, con el límite del tope de cotización, como término de referencia.

2º). La mejora propuesta, con su incremento de coste correspondiente y mejora de la situación de la persona trabajadora enferma, debe ir acompañada de un ejercicio de responsabilidad.

Estas medidas deben ir acompañadas de otras complementarias, como son:

- Mayor agilidad en los tratamientos, especialmente los quirúrgicos.
- Contacto frecuente con el servicio médico de empresa.
- Colaboración de la representación de las personas trabajadoras para la adecuada mentalización de todo el colectivo y la aplicación de las medidas que se arbitren para mejorar la salud del colectivo de Tubos Reunidos Group.
- Concienciación de todo el personal en el ejercicio responsable de la situación de incapacidad temporal.

Todas estas medidas se desarrollan adecuadamente en el plan de seguimiento que se propone a continuación.

Tratamiento a aplicar:

BAJAS ABSENTISMO PORCENTAJE TAM (PERSONAL DC)	DE 1º AL 20 DÍA: PORCENTAJE SALARIO REAL	MÁS DE 20 DÍAS: PORCENTAJE BASE A
Hasta el 3,5	100	100
del 3,51 al 3,75	97	100
del 3,76 al 4,00	94	100
del 4,01 al 4,25	90	95
del 4,26 al 4,50	85	95
más del 4,5	80	95

El salario real (SR) = SC + antigüedad + incentivo (tablas).

La base A = Suma de todos los conceptos mensuales que integran la base de cotización del mes anterior y hasta el tope de la misma.

La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal deberá percibir el 100 por ciento de las pagas extras, y sólo en el caso de que mensualmente perciba más cantidad por IT que la garantía que fija el convenio, esa cantidad de más se considerará a cuenta de la paga extra y se descontará el importe de más percibido anteriormente cuando llegue el abono de la paga extra.

Accidente laboral.

Los complementos que se establecen para la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo garantizan la percepción de unos ingresos, suma de las indemnizaciones de la Seguridad Social y de los complementos a cargo de la empresa, hasta el 100 por ciento de la base A y hasta el tope de la misma - sin horas extras ni gratificaciones - desde el primer día y sin tener en cuenta el absentismo.

Los requisitos para la percepción de estos complementos son:

Someterse a cuantos requerimientos sean precisos a juicio del servicio médico de empresa.

Se podrá suprimir estos complementos si no se cumplen los requisitos mencionados. No habrá descuento por las ausencias al trabajo derivadas de accidente, para los pagos en las gratificaciones extraordinarias, salvo los pagos en concepto de anticipo a cuenta satisfechos durante el periodo de baja (prorrata de pagos); en consecuencia, se percibirá el 100 por ciento de las pagas extras.

Las personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente laboral mantendrán el derecho a los complementos establecidos en el presente artículo, una vez agotados los 18 meses de prestación por IT de acuerdo a lo establecido en el artículo 128 1ª a. de la Ley de Seguridad Social y si se establece de acuerdo con el mismo artículo 128 la prórroga expresa de dicho plazo. Tal derecho se mantendrá hasta que los órganos evaluadores, o bien emitan el alta médica o bien resuelvan sobre la procedencia o no de la Invalidez.

Cláusula cautelar:

La escala y porcentajes establecidos en el tratamiento de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, están condicionados a la estructura y cuantías actuales de las prestaciones de la Seguridad Social; la modificación de las mismas implicará únicamente el mantenimiento de las cuantías complementarias establecidas, siempre que no supere los porcentajes máximos acordados y sin que suponga incremento de coste para la empresa.

Campaña de mentalización e información:

De acuerdo con el plan que se establezca, se realizará una campaña de información y mentalización con el fin de que todo el personal pueda conocer y tomar conciencia de todos los aspectos relacionados con la baja por enfermedad y especialmente, con las mejoras que supone este nuevo régimen, así como de la responsabilidad individual para conseguir los objetivos establecidos.

Plan de seguimiento:

Este plan sólo puede tener éxito si se aplican un conjunto de actuaciones formativas, informativas y otras actividades tendentes a los fines expresados.

De acuerdo con este plan, el Departamento de Administración de Recursos Humanos, el Servicio de Salud y Prevención y demás estamentos de la empresa cuidarán del control y seguimiento del absentismo, contando con la colaboración de los representantes de las personas trabajadoras, y ejercerán las siguientes medidas:

Departamento de Administración de Recursos Humanos:

- Aplicación de las notas, informes y propuestas del servicio médico.
- Control del absentismo y publicidad de los datos e informes mensuales por secciones y departamentos.
- Colaboración con el servicio médico de empresa en el conocimiento, información y resolución de las situaciones excepcionales que requieran o que puedan requerir un tratamiento específico.

Servicio de prevención y salud laboral:

La empresa tiene concedido para el servicio médico de empresa el atender a los enfermos ambulatorios del SOE (Seguro Obligatorio de Enfermedad), de acuerdo con el reglamento de la OSME (Organización de los Servicios. Médicos de Empresa) (artículo 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 nuestras personas trabajadoras.
- 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 una persona trabajadora enferma sea requerida 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.

Representantes de las personas trabajadoras.

- Participarán activamente proponiendo cuantas medidas se puedan adoptar para reducir el nivel de absentismo y sus causas.

- Conocerán mensualmente las estadísticas de absentismo de la empresa.

- Serán informados de las anomalías más relevantes detectadas.

- Informarán a quienes representan sobre la marcha del absentismo y de la incidencia del mismo en el conjunto Tubos Reunidos Group y colaborarán en las situaciones especiales detectadas para que pueda actuar en cada caso el responsable más adecuado (servicio médico de empresa, etc.).

- Ejercerán una especial labor de mentalización sobre la importancia de las bajas para todo el colectivo.

Personal de Tubos Reunidos Group:

El personal colaborará en la aplicación de todas las medidas que se establezcan en orden a los fines expresados y perderá los complementos si no cumple las normas siguientes:

- En el primer día de baja, el enfermo, si su situación psico-somática se lo permite, o un familiar o allegado, llamará necesariamente al Departamento de Recursos Humanos y comunicará la enfermedad contraída.

- Acudirá a las visitas y consultas prefijadas por el servicio médico de empresa, a los requerimientos de Recursos Humanos, o comunicará las razones por las que no puede realizarlo.

Cláusula de sustitución.

Por ser más beneficioso en su conjunto este acuerdo sobre el tratamiento global a la incapacidad temporal derivada de la enfermedad común (IT), anula y sustituye la normativa anterior sobre IT establecida en los convenios colectivos vigentes hasta la fecha y normas complementarias.

Artículo 17º. Pago de retribuciones

El pago de las retribuciones se ajustará a la siguiente normativa:

1. Se efectuarán doce pagos anuales, que serán abonados el 5º día laborable de cada mes siguiente al de su devengo.

2. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en la nómina mensual fijada en el artículo 14.1, de acuerdo con el calendario de pagos que se establezca cada año.

3. El último día laborable de cada mes se transferirá un anticipo de 1.400 euros. a todo el personal fijo de plantilla. Dicho anticipo será descontado en la nómina del mismo mes, que se percibirá el 5º día laborable del mes siguiente.

4. El pago se efectuará mediante ingreso en cuenta por transferencia bancaria o, excepcionalmente, mediante talón nominativo.

Capítulo IV. Jornada, horarios, calendarios y vacaciones

Artículo 18º. 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.

No se descontarán horas de exceso de calendario a las personas trabajadoras que se encuentren de baja por accidente, enfermedad, paternidad o maternidad.

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 $\leq$ 12 horas).

En las jornadas continuadas superiores a 6 horas se disfrutará de un descanso de 25 minutos. Estos descansos se realizarán a las 9:00, 18:00 y a las 2:00 horas, salvo por necesidades de producción en que se establece una banda horaria, en la mitad de la jornada de cada relevo, de dos horas para realizar el descanso de 25 minutos sin parar las instalaciones.

La jornada de trabajo se iniciará y terminará en los propios puestos de trabajo, por lo que deberán las personas trabajadoras permanecer en los mismos hasta que suene la sirena señalando la terminación de la jornada.

Todo el personal vendrá obligado a marcar con ropa de trabajo en el reloj de control las horas de comienzo y fin de su jornada, o a cumplir cualquier otro sistema de registro de entradas y salidas que por la empresa se establezca, con conocimiento previo del comité de empresa.

El cambio de turnos en los relevos continuados deberá efectuarse, con carácter general, entre quince minutos antes y quince minutos 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 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, serán resarcidas por la empresa de los gastos que se hubieren ocasionado, previa justificación de los mismos.

La fijación de los horarios individuales de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con las limitaciones establecidas en la normativa vigente.

Si por disposición legal obligatoria el cómputo anual de la jornada máxima legal fuese inferior a la pactada en el convenio, ésta se igualará a la legal, en los términos y plazos máximos que la ley establezca.

Para la recuperación de ausencias o permisos no retribuidos se fija el plazo del año natural, o como excepción, el primer trimestre del año siguiente; pasado el cual, si no se hubiese recuperado, se procederá al descuento correspondiente. Los descuentos y abonos por cambios en la hora oficial se realizarán con iguales criterios.

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.

Artículo 19º. Calendarios y horarios

Anualmente se establecerán los calendarios y horarios de trabajo correspondientes a cada sistema de trabajo (día, 2 y 3 relevos, sistemas con descanso entresemana etc.); se podrán establecer los puentes que vayan a realizarse, en cuyo caso se fijarán los servicios necesarios por acuerdo entre los mandos y el personal de cada departamento, para mantener la actividad en las oficinas y servicios.

El horario para el personal procedente del centro de trabajo de Bilbao se establecerá respetando los criterios fijados en el acuerdo de traslado.

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.

Como alternativa y con una antelación de 15 días, en cada sección se fijará un número máximo de personas que puedan disfrutar de esos días simultáneamente, en función de las necesidades del servicio y de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- Posibilidad de ser sustituidos por personal interino.
- 2.- Secciones con más de 50 especialistas: el 10 por ciento de su plantilla.
- 3.- Secciones con menos de 50 especialistas: el 15 por ciento de su plantilla.
- 4.- Oficinas o servicios: 2 personas.

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

Horario de entrada y salida flexibles:

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.

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 podrán retrasar o adelantar el horario de entrada.

Se incorpora en los horarios de jornada partida una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 7:00 a 9:00 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 7:30 a 9:30 y se podrá salir de 17:00 a 19:00.

El ejercicio de esta posibilidad por parte de las personas trabajadoras con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

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 8:30 a 18:00, con una hora para la comida y el viernes de 8:00 a 14:00.

A partir de mes de enero de 2013, aquellas personas trabajadoras, con calendario a jornada partida que lo deseen, podrán ampliar en ½ hora el descanso para la comida, retrasando en ½ hora el horario de salida a la tarde que tenga asignado. La persona trabajadora 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 Recursos Humanos. 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 las personas trabajadoras con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

Artículo 19º bis. Teletrabajo

Se implantará el teletrabajo en Tubos Reunidos 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.

Artículo 20º. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales para todo el personal.

Al establecer los calendarios de trabajo del centro, los periodos de vacaciones podrán fijarse entre julio y agosto, de acuerdo con lo establecido en las normas actualmente vigentes; se excluyen por su propia naturaleza el personal de servicios permanentes y los necesarios para el funcionamiento de las actividades de los mismos, el mantenimiento y la conservación, que disfrutarán sus 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.

2. Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y setiembre, teniendo en cuenta las especialidades profesionales para que queden turnos completos, turnándose cada año los diferentes meses.

3. En las plantas de tubos y acero, se respetará el criterio de que puedan disfrutar vacaciones en el periodo general de vacaciones la mitad de las especialidades por relevo o por equipos de especialidades.

Las vacaciones son indivisibles, salvo que, con autorización expresa de su jefatura, se partan con un máximo de dos veces y en periodos no inferiores a una semana.

Las retribuciones de los días de vacaciones se calcularán:

- 31 días de salario de calificación más antigüedad (1 mes para empleados).
- Promedio de incentivos y pluses de relevo y nocturnidad, (artículos 12.1 y 12.2) por día trabajado cobrados durante el primer semestre del año por el promedio de los días trabajados mensuales a lo largo del año (artículo 10; y).
- Se excluye cualquier otro concepto retributivo.

El personal que fuera baja por enfermedad durante el transcurso de las vacaciones, interrumpirá éstas mientras subsista la baja. Una vez obtenida el alta, se reincorporará a su tanda de vacaciones, disfrutando de los días pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio. En el caso de que su tanda hubiese finalizado las vacaciones al tiempo de coger el alta, se reincorporará al trabajo, disfrutando los días de vacaciones pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas ni acumuladas para años sucesivos. A tal efecto, el personal que al 15 de noviembre no hubiera disfrutado sus vacaciones ni las tuviera programadas para antes de fin de año, deberá denunciar el hecho antes de la citada fecha.

Como únicas excepciones, se establecen los casos del personal que hallándose de baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural por falta de tiempo suficiente. Este personal, inmediatamente a continuación del alta médica, antes de incorporarse al trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes.

En el caso de las personas trabajadoras casadas, parejas de hecho o personas convivientes (artículo 79) con otra persona trabajadora de Tubos Reunidos Group, si lo desean, y la organización del trabajo lo permite, tendrán la posibilidad de disfrute simultáneo de vacaciones y de los días de libre disposición.

En todo caso la decisión será tomada por el responsable de departamento, tras estudiar la solicitud de las personas trabajadoras, realizada en el plazo no inferior a dos meses en el supuesto de vacaciones anuales y de 15 días en el supuesto de días de libre disposición.

Capítulo V. Valoración de puestos

Artículo 21º. Especificación de funciones y tareas

Para efectuar la valoración de los puestos de trabajo de operarios y operarias, se procederá previamente a un estudio detallado y objetivo de las funciones y tareas que en cada puesto se realizan (hoja de análisis).

Dicha especificación de funciones y tareas de un puesto determinado, vendrá dada de tal forma que queden determinados todos y cada uno de los conceptos que habrán de ser tenidos en cuenta en la valoración del mismo.

Artículo 22º. Valoración

La valoración de los puestos de trabajo se realizará de conformidad con las normas establecidas en el manual de valoración; existe una copia del mismo en poder del comité de empresa. Este manual será susceptible de modificación, siempre que las circunstancias y la experiencia lo aconsejen.

La comisión de valoración estará compuesta por tres miembros de la dirección, tres miembros que designe el comité de empresa, 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.

Los componentes de la comisión de valoración dispondrán de las correspondientes hojas de análisis con una antelación de siete días, con el fin de que, individual o colectivamente, opten por observar o no el puesto a valorar.

Siempre que haya valoraciones pendientes, el comité se reunirá en la primera quincena de cada semestre natural.

La empresa podrá designar una persona especialista en valoraciones de puestos, la cual podrá ser de la misma empresa o de otra ajena, en labores de asesoramiento y/o realización del oportuno análisis de las funciones y tareas, que no podrá intervenir en el desarrollo propio de la valoración una vez iniciado el mismo.

La comisión, analizada la valoración, dará cuenta de la misma al comité de empresa y a la dirección, que en el plazo de 15 días podrán formular a la comisión las observaciones que estimen oportunas. Se comunicará al personal, a través de su mando, el grado que, deducido de la valoración de puestos de trabajo, le corresponda.

Esta comisión será única para todos los puestos de trabajo del personal que preste sus servicios en las plantas de producción de tubo y acero.

La transformación de grados a puntos se realizará por el presidente/a de la comisión de valoración, un miembro del comité de empresa y otro miembro de dirección; ninguno de estos dos últimos pertenecerá a la comisión de valoración.

Todos los participantes en el proceso de valoración quedan obligados a guardar reserva sobre los datos y pormenores arrojados por las pruebas.

Efectuada la valoración del puesto, ésta tendrá carácter provisional, a partir de la notificación a las personas trabajadoras afectadas del grado que le corresponde. Transcurrido el plazo de 15 días, o resueltos los recursos que en su caso hayan podido plantearse en ese periodo, adquirirá carácter definitivo.

Artículo 23º. Revisión de valoración

La calificación definitiva de todos los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como de los ya existentes, podrá ser revisada a instancia de la dirección o de la persona trabajadora, cuando concurren en ella algunas de las causas siguientes:

1º Al variar las funciones y tareas asignadas.

2º Al variar las condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de método operativo, modificación de condiciones ambientales u otras causas que influyan en su desarrollo.

3º Los trabajos de nueva implantación serán objeto de la valoración oportuna.

En todas las revisiones de valoración se deben definir, tanto por las personas trabajadoras como por sus mandos, las modificaciones realizadas, y deben de ir firmadas y aceptadas por todos, según norma establecida. Si la revisión no fuera aceptada por la jefatura de departamento, la persona trabajadora afectada podrá presentar la reclamación oportuna ante el comité de empresa, dentro del plazo de ocho días, resolviendo éste la admisibilidad o no de la reclamación; en caso de admisibilidad el director/a de la planta resolverá en forma definitiva la procedencia o no de la reclamación.

Cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del puesto, el personal titular afectado será mantenido en su retribución. El nuevo personal que ocupe estos puestos tendrá la calificación de la nueva valoración.

La revisión de los puestos de trabajo a que se refiere este artículo se llevará a cabo con conocimiento y participación del comité de empresa a través de la comisión de valoración.

Artículo 24º. Reclamaciones y recursos

La persona trabajadora disconforme con la valoración provisional asignada a su puesto de trabajo podrá presentar reclamación ante su jefatura, quien la elevará dentro de los siete días siguientes, con su informe, a la comisión de valoración, que habrá de resolver dentro del plazo máximo de un mes. Contra su decisión, la persona trabajadora podrá presentar dentro del plazo de ocho días, reclamación ante el comité de empresa que resolverá sobre la admisibilidad o inadmisibilidad de la misma; en caso de admisibilidad el director/a de la planta resolverá la procedencia o no de la reclamación.

La resolución estimatoria de la comisión de valoración tendrá carácter retroactivo a la fecha en que la persona trabajadora presentó la reclamación.

La persona trabajadora disconforme con el resultado de la valoración dispondrá de 20 días para recurrir ante los organismos pactados o la autoridad legal competente en su caso.

No obstante, lo señalado, determinado el sistema de análisis y la valoración consiguiente, la persona trabajadora deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

Capítulo VI. Ingresos, vacantes, y promoción

Artículo 25º. Regulación del ingreso y periodo de prueba

Clasificación profesional:

En cumplimiento de lo establecido en reforma laboral de fecha 12 de febrero de 2012 los grupos profesionales en Tubos Reunidos Group serán los siguientes:

1. Especialistas, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de especialistas, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

2. Oficiales/as de producción, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de producción o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

3. Oficiales/as de mantenimiento, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de mantenimiento o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

4. Personal empleado con mando, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de jefes/as de 2ª, maestros de 2ª, maestros de taller y coordinadores que tengan mando efectivo sobre otros trabajadores/as, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional, de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

5. Personal empleado sin mando, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a las categorías profesionales de jefe/a de 2ª, técnicos, maestros de 2ª, analista laboratorio, proyectista y coordinadores que no tengan mando efectivo sobre otros trabajadores/as, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

6. Personal administrativo, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de administrativos, técnicos de organización y auxiliares administrativos, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

7. Personal subalterno, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de subalternos, guarda, almaceneros y telefonista o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

Antes de proceder al ingreso de nuevo personal, se notificarán las vacantes en el centro de trabajo y los candidatos que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, a igualdad de otras circunstancias, tendrán preferencia para ocupar las plazas.

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 las personas trabajadoras temporales que están en las listas del grupo profesional de la vacante, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria.

Toda persona trabajadora, cualquiera que fuera la categoría laboral a que pertenezca, para su ingreso en la empresa deberá solicitarlo por escrito. Las personas solicitantes que resulten seleccionados para efectuar las pruebas oportunas se personarán en el Departamento de Recursos Humanos donde se les entrevistará y se les indicará el día y la hora de las pruebas a que habrán de ser sometidos.

Al mismo tiempo la jefatura de administración de recursos humanos indicará al servicio médico de empresa el puesto de trabajo a cubrir por los aspirantes y las características del mismo, debiéndose someter las candidaturas a los exámenes y pruebas que la dirección de la empresa estime convenientes.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones existentes se considerarán hechas a título de prueba, variables según los períodos señalados en la escala siguiente:

- Técnicos titulados: 3 meses.
- Personal no titulado con mando s/personal: 2 meses.
- Técnicos no titulados sin mando s/personal: 2 meses.
- Administrativos sin mando directo s/personal: 1 mes.
- Profesionales de oficio: 1 mes.
- Peones y peones especialistas: 15 días.
- Subalternos: 1 mes.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Los aspirantes seleccionados deberán aportar cuanta documentación les sea requerida por la empresa para suscribir el correspondiente contrato de trabajo. Serán informados de las características básicas de la empresa y de las ventajas y mejoras sociales que existen para las personas trabajadoras.

Se entregarán las normas generales de seguridad y prevención, así como las específicas del puesto, recibiendo formación teórica y práctica adecuada para el correcto desempeño de sus funciones.

Durante el tiempo de prueba la dirección y las personas trabajadoras podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Artículo 26º. Vacantes

1. Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, o se cree un nuevo puesto de trabajo 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.

2. La Dirección de Recursos Humanos estudiará el informe recibido y de común acuerdo con el responsable del área correspondiente, autorizará la cobertura de la vacante mediante las pruebas que resulten pertinentes.

3. Las solicitudes se presentarán en el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los diez días naturales contados a partir de la publicación de la convocatoria.

4. Tendrán la obligación de presentar la solicitud a las vacantes que se produzcan las personas trabajadoras desplazadas.

Comisión de adjudicación, ingresos, vacantes y promoción.

Se constituye una comisión de adjudicación con la siguiente estructura:

- Dos representantes de la dirección (en función de departamento donde se produzca la vacante).

- Dos representantes del área de recursos humanos.

- Jefe del servicio médico.

- Cuatro representantes del comité de empresa (el comité de empresa estará representado por un miembro de cada sección presentes en el mismo, pero el número de votos a que tendrán derecho la totalidad de los miembros que representen al comité de empresa será 4).

La mencionada representación conocerá las pruebas técnicas de capacitación, así como los resultados obtenidos. De las pruebas psicotécnicas y de personalidad se facilitarán los resultados globales.

Los miembros de la comisión quedan obligados a guardar reserva sobre los datos y pormenores arrojados por las pruebas.

Artículo 27º. Adjudicación de vacantes

El criterio fundamental para la adjudicación será el de la capacitación y aptitud suficientes del candidato al puesto.

Los puestos de trabajo, en lo que a grupos administrativos y técnicos se refiere, y que no tengan funciones de mando, se cubrirán mediante el sistema de concurso-oposición.

Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia en cada oficio o especialidad, probada mediante examen para los primeros, y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen para los subalternos.

Todos los puestos 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.

Para la adjudicación de los puestos a nivel A, el criterio fundamental será el de mayor capacitación y aptitud.

Con la capacitación suficiente, se tendrá en cuenta 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 igual, superior 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 habitualmente.
4. Persona de la misma sección de la vacante.
5. Antigüedad de los candidatos: A) en el departamento B) en la empresa.
6. Personal trasladado de acuerdo con el artículo 37 del presente convenio.
7. Personal que ocupe provisionalmente el puesto.

Del resultado final del concurso se dará conocimiento a los interesados mediante escrito dirigido a cada uno de los solicitantes.

En caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes, éste podrá elevar la consiguiente queja o reclamación a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los siete días siguientes a la comunicación del resultado final.

Toda persona que rechace el puesto solicitado y le haya sido adjudicado por la comisión de adjudicación no podrá acceder a solicitar otro puesto en el plazo de dos años.

Artículo 28º. Convocatorias desiertas

Si, convocado un concurso o examen, no se presentara ninguna persona trabajadora al mismo, o el personal presentado no resultara apto para desempeñar la plaza vacante, si fuera necesario, la dirección de la empresa podrá cubrirla con personal eventual, personas trabajadoras fijas sin puesto adjudicado, o personal ajeno a la empresa, que posea capacidad y experiencia sobradamente probadas, cumpliéndose los requisitos establecidos en el artículo 25º.

Artículo 29º. Ocupación de vacantes y periodo de adaptación

Una vez seleccionada por los procedimientos anteriores la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente, deberá transcurrir un periodo de adaptación de cuatro meses de trabajo efectivo como máximo, salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto, en cuyo caso se les convalidará a efectos del periodo de adaptación el tiempo en que lo hubiere desempeñado.

En las vacantes con requerimientos en END se podrá presentar todo el personal fijo, aunque no tenga las certificaciones necesarias para el puesto.

La persona trabajadora a la que le haya sido adjudicado un puesto y no tenga las certificaciones necesarias para desempeñar el mismo, deberá realizar, en la primera ocasión que se convoquen, los cursos habilitantes pertinentes para la obtención de dichas certificaciones, momento a partir del cual pasará a ocupar el puesto, debiendo superar el periodo de adaptación pertinente, de acuerdo a lo establecido en el convenio.

El puesto origen de la persona trabajadora a la que se le haya adjudicado la vacante, de acuerdo con el párrafo anterior, no podrá ser publicado hasta que la adjudicación del nuevo puesto sea definitiva. En el supuesto de no obtener las certificaciones necesarias en la primera convocatoria que se hagan de las mismas o de no superación del periodo de adaptación volvería a su puesto origen, perdiendo cualquier derecho sobre el nuevo puesto adjudicado.

Artículo 30º. Retribución durante el periodo de adaptación

Durante el período de adaptación percibirá la retribución correspondiente a su antiguo puesto de trabajo, cobrando un suplemento de categoría hasta el nivel del nuevo puesto. El incentivo corresponderá al del nuevo puesto. Su antigüedad en el puesto será considerada desde el primer día de iniciación del periodo de adaptación.

El suplemento cubrirá también las horas extraordinarias.

Artículo 31º. Tratamiento para empleados y subalternos de nuevo ingreso

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.

Artículo 32º. Nombramiento de mandos

Los nombramientos para puesto de mando serán de libre designación de la dirección que arbitrará en cada caso el sistema para la selección, interna o externa, de los candidatos.

Las vacantes de puestos de mando sujetos a este convenio serán publicadas en los tablones de anuncios de la empresa, con el fin de que las personas que cumplan los requisitos exigidos puedan presentar su candidatura y someterse a las pruebas procedentes, eligiéndose para el puesto de entre los candidatos que hayan superado las pruebas.

Como norma general se procurará favorecer la promoción interna de las personas trabajadoras, respetando en la evaluación la igualdad de oportunidades.

Artículo 33º. Ceses

Todas las personas trabajadoras podrán causar baja voluntaria en Tubos Reunidos Group SLU solicitando por escrito su baja al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, a través de la jefatura del departamento a que pertenezca, con la antelación que a continuación se indica:

• Peones y especialistas	15 días
• Profesionales del oficio	30 días
• Técnicos, administrativos y subalternos	30 días

En el caso de que la decisión del cese al servicio de la empresa no se comunique a la misma en los plazos establecidos, la persona trabajadora no tendrá derecho al percibo de su liquidación hasta la fecha en que la empresa tenga establecido el pago normal mensual para el resto del personal.

Artículo 34º. Recibo de finiquito y certificado

En todos los casos de cese de una persona trabajadora, la empresa procederá a la liquidación de los haberes que por todos los conceptos pudieran estar pendientes de abono a la misma, extendiéndose a tal efecto en el Departamento de RRHH, el recibo de finiquito correspondiente.

A petición de la persona trabajadora, Tubos Reunidos Group extenderá un certificado de trabajo, en el que constará, como mínimo, los siguientes datos:

- Fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa.
- Puesto que ha desempeñado en la misma.
- Fecha de baja.

Capítulo VII. Movilidad**Artículo 35º. Traslados provisionales**

Toda persona trabajadora podrá ser trasladada provisionalmente de un puesto a otro, dentro de un mismo departamento e incluso de un departamento a otro, aunque el nuevo puesto sea de grupo profesional o calificación inferior, por necesidades de organización del trabajo, incluyendo las que se exponen en los casos de cambios de puestos definitivos, con las limitaciones exigidas por su cualificación académica o profesional, precisa para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Las razones del cambio deberán ser comunicadas previamente a la persona trabajadora afectada.

Esta provisionalidad, a excepción de sustituciones de las personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, no podrá exceder de cuatro meses. Si excede se entenderá que existe una vacante de puesto de trabajo, que deberá cubrirse con arreglo al procedimiento general marcado para este fin.

El salario de calificación durante este periodo será el personal más un suplemento por diferencia de calificación en el caso de que el nuevo puesto sea de nivel superior; los complementos salariales serán los del puesto en el que realmente trabaje. En todo caso quedarán garantizadas las cantidades orientativas que para su grupo figuran en el anexo I.

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 conozcan el contenido 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 de su mando, se reunirá la comisión de organización del trabajo y la dirección que se obligarán a tomar una decisión en un plazo no superior a dos días laborables desde la presentación de la reclamación. Si la resolución fuera la de ocupar el puesto designado, la persona trabajadora sólo podrá estar desplazado por un periodo máximo de 15 días, excepto en los supuestos de puestos con requerimientos de END, en este supuesto el plazo máximo será de 18 meses.

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.

La persona trabajadora que haya obtenido en base a lo previsto en este artículo la cualidad de suplente y posteriormente se presente a vacantes, de inferior grupo de cobro, y obtuviese la plaza, perderá tal condición, pasando a percibir el grupo de cobro de la vacante que le ha sido adjudicada.

La dirección y el comité de empresa se comprometen a realizar un seguimiento de las situaciones en las que se apliquen estos cambios para unificar concordadamente criterios de actuación a este respecto.

Todas las personas trabajadoras (con puesto o sin puesto adjudicado) que trabajen en un departamento de producción, mantenimiento o logística y que estén formadas en dos o más puestos, podrán optar de forma voluntaria a firmar un acuerdo de movilidad que implica:

1. La persona trabajadora podrá ser desplazada de puesto dentro de su relevo y departamento a cualquiera de los puestos en los que esté formada y capacitada, 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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.

Artículo 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.

Tendrán la consideración de tales, entre otras las siguientes:

- Ausencias imprevistas.
- Cambio de programación.
- Modificación de la naturaleza de los pedidos y de su planificación por exigencias del mercado.
- Averías, reparaciones y obras.
- Ausencias debidas a enfermedad o accidente.
- Carga de tubos en puerto dependiente de los embarques.
- Necesidad ineludible del propio proceso productivo y de la seguridad.
- Vacaciones del personal.

Como norma, estos cambios se efectuarán por semanas completas y sin que una misma persona trabaje dos semanas seguidas al mismo relevo. Únicamente podrán realizarse en una semana ya comenzada por probadas razones motivadas por ausencias u otras causas imprevistas y urgentes, y de acuerdo con las personas trabajadoras afectadas. Cuando por necesidades de organización del trabajo, el cambio de turno afecte a un equipo, relevo completo, una sección o departamento, la dirección deberá informar previamente al comité de empresa y negociar las condiciones del cambio, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 7º, notificando a las personas trabajadoras interesadas el cambio de turno con una antelación mínima de tres días.

Excepcionalmente la dirección podrá aplicar la medida en forma provisional transcurridos siete días de negociación, en aquellas instalaciones en las que la previsión del cambio no pueda hacerse con la antelación suficiente por su propia naturaleza; tendrán la consideración de tales: control de calidad, tratamientos térmicos, prueba hidráulica, preparación, recalcado y biselado.

No se someterá a negociación previa, aunque sí a información, los cambios debidos a averías u otras causas de fuerza mayor.

No será necesario seguir el procedimiento indicado anteriormente, cuando los cambios se realicen dentro de un mismo departamento, servicio, o taller de fábrica para cubrir bajas temporales de personas pertenecientes al mismo o para atender necesidades urgentes y eventuales de trabajo que en un momento determinado pudieran surgir.

Los cambios de relevos entre el personal deberán realizarse con conocimiento y de acuerdo con el mando.

Las horas del personal que por necesidades de la empresa tenga que cambiar de turno de trabajo (entre relevos, de día a relevos o viceversa) y que falten para completar las horas de su calendario, serán abonadas por la empresa; las que sobrepasaran serán consideradas como exceso de jornada, pudiendo optar entre cobrarlas como tales o librarlas de acuerdo con su mando.

El cómputo para determinar el exceso o defecto de horas se realizará, comparando la totalidad de las horas ordinarias efectivamente trabajadas durante el período de cambio, con las que hubiera realizado en su sistema habitual de trabajo durante el mismo período.

Artículo 37º. Cambios de puestos definitivos

La dirección podrá trasladar con carácter definitivo a la persona trabajadora de un puesto a otro, por las causas siguientes:

1. Supresión del puesto de trabajo o necesidades de servicio.

1A. La supresión del puesto de trabajo deberá responder a causas determinadas y concretas que llevarán consigo la amortización definitiva del mismo.

1B. Se entiende por necesidades del servicio cuando haya que efectuarse movilizaciones del personal por medio de probadas razones técnicas, organizativas o productivas, etc., como aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización o racionalización de explotaciones, saturación de jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, etc.

En ambos casos, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 7º para los cambios sustanciales de condiciones de trabajo.

2. Cambio en los factores de valoración que lleve aparejado cambio de grupo de calificación.

3. Sanción reglamentaria.

4. En el caso de que la persona trabajadora no tenga aptitud precisa para el desempeño del trabajo. La movilidad por estas causas tendrá lugar cuando medien razones fundadas: seguridad sobre las personas e instalaciones, manifiesta falta en la destreza, calidad o características requeridas en el puesto, etc.

5. En el caso de que la persona trabajadora habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad profesional contraída en la empresa, accidente de trabajo no imputable a ella, o por desgaste natural debido a una dilatada vida al servicio de la empresa.

6. En el caso de que la persona trabajadora habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad, accidente o desgaste físico, ajenos a la empresa.

7. Por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los casos 1º y 2º, si la persona trabajadora ha sido cambiada a otro puesto de igual o superior grupo de valoración, conseguirá la titularidad del nuevo puesto, a todos los efectos, al pasar el período de adaptación de cuatro meses.

En el caso de que la supresión del puesto no se llevara a cabo o, una vez realizada se restableciese de nuevo, la persona trabajadora desplazada tendrá preferencia para reintegrarse a su antiguo puesto; en el supuesto de que no lo deseara, se cubriría de acuerdo con los sistemas habituales.

La persona trabajadora trasladada de puesto por supresión del suyo o por necesidades del mismo, tendrá preferencia absoluta para reintegrarse a su puesto anterior en la primera ocasión en que surja una vacante en el mismo, y lo hará manteniendo la antigüedad que ostentaba en el puesto de origen a que se reintegra.

Si hubiese sido cambiado a un puesto de inferior grupo de valoración, la persona trabajadora mantendrá el grupo y la retribución del puesto de origen. Tendrá la consideración de desplazado a los efectos de ocupación de vacantes. En el supuesto de que no aceptara su cambio, su retribución se mantendrá en la misma del grupo que tiene asignado (salario + prima).

Antes de producirse el cambio de puesto por las circunstancias contempladas en los casos 1º y 2º se dará cuenta al personal afectado y al comité de empresa. Para determinar a quién se moviliza se dará prioridad al más moderno dentro del departamento. En caso de cambio de departamento, el personal afectado pasará a ser el más moderno en el departamento al que se le destine, conservando el derecho a volver al departamento de origen si se produjera en él vacantes.

En el caso 3º, la persona trabajadora pasará automáticamente y a todos los efectos al grupo (salario y prima) correspondiente al puesto que va a ocupar. No obstante, a ser posible, se procurará acoplar a la persona trabajadora a un puesto de su misma categoría profesional. En los dos casos se informará previamente al comité de empresa.

En el caso 4º, previo acuerdo con el comité de empresa, la persona trabajadora pasará automáticamente al grupo correspondiente al puesto al que se le cambie, quedando su retribución (S. C. y antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe. Se le procurará acoplar a un puesto del mismo grupo de valoración que el de origen o lo más próximo al mismo.

En el caso 5º, previo acuerdo con el comité de empresa, la persona trabajadora cambiada de puesto por causas derivadas de enfermedad profesional contraída en la empresa y llevando en la misma más de 6 años, o por motivo de accidente de trabajo no imputable a él y llevando más de 1 año en la empresa, o por desgaste físico natural, debido a una dilatada vida de servicio en la empresa superior a 10 años, conservará la retribución establecida para el puesto en el que cesa, aun cuando el nuevo sea de categoría inferior, si bien el incentivo será el correspondiente al nuevo puesto.

En el supuesto de no cumplir los requisitos anteriores percibirá la retribución del puesto que ocupe, si bien ésta no podrá ser inferior a dos niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo, quedando su retribución (salario de calificación y antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe.

En el caso 6º, previo acuerdo con el comité de empresa, se percibirá la retribución del nuevo puesto, bloqueándose en su caso la retribución (salario de calificación + Q.) hasta que por sucesivos aumentos sea superada por la del nuevo puesto; si bien ésta no podrá ser inferior a 3 niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo.

Los anteriores casos, 5º y 6º, se entienden sin perjuicio de aquellas personas trabajadoras que puedan ocupar puestos de nivel superior al anterior a la incapacidad, percibiendo en este caso los emolumentos establecidos correspondientes al puesto que realmente ocupen.

En el caso 7º se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

Artículo 38º. Carácter obligatorio

Toda persona trabajadora trasladada de puesto, está obligada a cumplir la medida de modo inmediato. Su negativa a acatar el traslado se considerará falta de disciplina, sin perjuicio de que pueda realizar la reclamación pertinente en caso de desacuerdo, excepto en aquellos casos en que de forma explícita se estén vulnerando sus derechos recogidos en este convenio o en la legislación vigente.

En los casos de traslados definitivos, la persona trabajadora disconforme dispondrá de un plazo de 5 días laborales de su calendario para hacer las alegaciones oportunas a través de la línea de mando, estando obligado a cumplir la medida en el caso de que sus alegaciones no fueran estimadas.

En todo caso, si la persona trabajadora, mediante su reclamación correspondiente, demostrara la improcedencia de su traslado o cambio de turno, se le reintegrará a su puesto y se le abonará, con carácter retroactivo desde su traslado, las percepciones económicas que le pudieran corresponder y que hubiera dejado de percibir en su nuevo puesto.

Artículo 39º. Procedimiento a seguir en los cambios de puesto

Todos los cambios de puesto de trabajo, los provisionales simultáneamente y los definitivos previamente, deberán ser notificados en forma razonada al Departamento de Recursos Humanos, que analizará las circunstancias justificativas de los mismos y velará por la correcta interpretación y aplicación de los criterios establecidos en este capítulo.

Los cambios resultantes serán registrados en los archivos de personal de las plantillas de los departamentos para su constancia e información actualizada.

Capítulo VIII. Formación

Artículo 40º. Principio general

Los planes de formación de la empresa se desarrollarán en función de sus necesidades, con la planificación adecuada y con la información y colaboración de las representaciones de las personas trabajadoras.

Siguiendo con los criterios actualmente establecidos en Tubos Reunidos Group la formación se desarrollará dentro y fuera de las horas de trabajo, haciendo compatibles las necesidades de la empresa con los intereses de las personas trabajadoras.

40.1. Criterios de aplicación.

Los cursos de duración diaria iguales o inferiores a dos horas se impartirán fuera de las horas de trabajo.

- Los cursos de duración entre 3 y 5 horas diarias se impartirán el 50 por ciento fuera de horas de trabajo. En el supuesto de que por necesidades de trabajo hubieran de realizarse todas las horas fuera del horario de trabajo, el 50 por ciento de las horas serían compensadas mediante días de descanso, acumulando periodos de 8 horas.

- Los cursos de duración superior a 6 horas se celebrarán dentro de las horas de trabajo en su totalidad. En el caso de que no fuera posible se acumularían para días de descanso posteriores.

- Los cursos podrán ser 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 (salario de calificación + Q) día / 8 * número 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 0,2703 euros el kilómetro.

- La ausencia de la persona trabajadora a los cursos, por un tiempo superior al 30 por ciento del mismo, por causas a ella imputables, supondrá la pérdida total de los estímulos a la formación de los que hubiera podido ser acreedora, así como del kilometraje correspondiente.

40.2. Participación de la comisión de formación.

- En el conocimiento y participación en el análisis de la detección de necesidades.
- En el conocimiento y participación en la definición del colectivo afectado.
- En el conocimiento y participación en el desarrollo de los cursos.
- Colaborando en la obtención de subvenciones, en su caso.

Capítulo IX. Personal con capacidad física disminuida

Artículo 41º. Definición

Se entiende por la persona trabajadora con capacidad física disminuida toda aquella que por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o desgaste físico natural no pueda desarrollar el trabajo propio de su especialidad, categoría profesional o puesto que viniera desempeñando habitualmente, pero sí el de otros puestos habituales en la empresa.

La determinación del personal definido en el artículo anterior, así como las limitaciones y posibilidades laborales que dicha situación comporte, serán definidas por el servicio médico de empresa con la colaboración de los servicios y organismos oficiales.

Artículo 42º. Ocupación de vacantes

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

La preferencia establecida en este artículo, tendrá prioridad, reconocida la aptitud necesaria para el puesto, sobre cualquiera de los criterios de adjudicación de vacantes contemplados en el artículo 27º.

Toda persona trabajadora que tras un período de accidente, enfermedad, etc., tenga que pasar a ocupar un puesto de capacidad física disminuida no podrá reintegrarse al trabajo mientras no se le asigne un puesto adecuado a su nueva situación. No se crearán puestos nuevos. Caso de no asignarle un puesto su situación se regulará entre la dirección y comité de empresa.

La retribución que le corresponda podrá ser posteriormente mejorada por superación profesional.

En la búsqueda de un puesto de trabajo nuevo, deberá tenerse en cuenta el grupo de la persona trabajadora en el momento del accidente o enfermedad, para situarle en el nuevo puesto lo más próximo posible a dicho grupo; ello implica el concepto de que la nueva situación no es permanente, sino progresiva a efectos de promoción.

Artículo 43º. Ayudas para la formación

La empresa procurará por sí misma o por medio de entidades oficiales, cursillos de formación al personal de capacidad física disminuida, con objeto de que puedan cubrir vacantes de otros puestos de trabajo en fábrica.

El comité de empresa colaborará con la dirección en la situación de las personas con capacidad física disminuida.

Capítulo X. Permisos, licencias y excedencias

Artículo 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 Recursos Humanos, acompañando el oportuno informe, sobre la posibilidad por parte del departamento de conceder o denegar el permiso solicitado.

Artículo 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 día natural en caso de matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas y en caso de fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas. En el caso de fallecimiento de tíos, tías y sobrinos, sobrinas la persona trabajadora podrá optar por el disfrute de permiso abonado el día del fallecimiento o del funeral.

- Tres días naturales o dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

- 8 horas al año para el acompañamiento a consulta médica de hijos e hijas menores de edad o familiares dependientes a su cargo.

- Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge o hijos, hijas y dos días naturales en el caso de padres y madres, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas y nietos, nietas.

Se entenderán por graves aquellas situaciones que exijan hospitalización, 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 durante el tiempo que dure la hospitalización del familiar.

- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos, abuelas, nietos y nietas. Tres días naturales por fallecimiento de padres, madres, hermanas y hermanos. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos e hijas. La persona trabajadora por voluntad propia podrá optar por atrasar en un día el inicio del permiso.

- Quince días naturales en caso de matrimonio; se darán facilidades para que a este período se pueda unir el de las vacaciones anuales. Esta licencia se pagará con la misma forma de cálculo que en vacaciones.

- Un día natural en caso de cambio de domicilio.

- 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, y 4 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	ALUMBRAMIENTO	ENFERMEDAD INTERVENCIÓN	DECESO
Cónyuge	15	3 naturales o 2 laborables	3	4
Hijos/as	1	—	3	4
Padres/madres	1	—	2	3
Abuelos/as	—	—	2	2
Hermanos/as	1	—	2	3
Nietos/as	—	—	2	2
Tíos/as	—	—	—	1
Sobrinos/as	—	—	—	1

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

También están incluidos, a efectos de disfrute de las licencias retribuidas presentes en este artículo, los familiares conocidos como con cuñados y con cuñadas y los tíos y las tías políticas del cónyuge.

Artículo 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.

La excedencia se solicitará con 15 días de antelación, mediante escrito motivado dirigido a la jefatura de administración de recursos humanos, quién recabará informe de la jefatura de departamento correspondiente y, en caso de que no exista inconveniente, comunicará por escrito a la persona trabajadora solicitante la concesión de la excedencia y el plazo en que deberá solicitar su reingreso en plantilla.

Transcurrido el plazo señalado, si la persona trabajadora no solicitara el reingreso de la excedencia, perderá todos sus derechos en la empresa, causando baja definitiva en la plantilla de la misma.

Estas excedencias se entenderán siempre concedidas sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrán ser utilizadas para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de Tubos Reunidos Group en el escrito de comunicación de la concesión. El tiempo de concesión no será computable a ningún efecto.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido a la persona trabajadora en este caso, en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, pero si no fuera posible asignar a la persona trabajadora el mismo puesto de trabajo, se le dará otro análogo, de igual categoría y con la misma retribución.

Artículo 46° bis. Permiso parcialmente retribuido

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas fijas, con una jornada del 80 por ciento 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.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso las personas trabajadoras que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 80 por ciento de sus retribuciones correspondientes al total 1 + Q + variable en función del EBITDA.

Pluses: la persona trabajadora percibirá los pluses que realmente le correspondan en función de sus horarios y calendario durante el periodo de trabajo, durante el periodo de permiso retribuido no percibirá ningún tipo de plus.

Se recoge como anexo II de este convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

Artículo 47º. Excedencias obligatorias

Toda persona trabajadora con una antigüedad mínima en la empresa de cuatro años, tendrá derecho a que se le conceda una excedencia obligatoria, por una sola vez, en los siguientes casos:

- A petición de la persona trabajadora, siempre que el número de excedencias concedidas no supere el 3 por ciento de la plantilla de la empresa, el plazo será de seis meses.
- Cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios, etc., a juicio de la empresa. El plazo no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.

Estas excedencias se entenderán siempre concedidas sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrán ser utilizadas para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de Tubos Reunidos Group en el escrito de comunicación de la concesión. El tiempo de concesión no será computable a ningún efecto.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitida la persona trabajadora en este caso, en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, pero si no fuera posible asignar a la persona trabajadora el mismo puesto de trabajo, se le dará otro análogo, de igual categoría y con la misma retribución.

Artículo 48º. Excedencia forzosa

La excedencia será forzosamente concedida cuando sea solicitada por la autoridad competente para el desempeño por la persona trabajadora de un cargo público o sindical a nivel provincial o superior, en cuyo caso, el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo para el que se solicitó, computándose el tiempo de la misma a efectos de antigüedad. La solicitud de reingreso deberá realizarse en el plazo máximo del mes siguiente al cese en el cargo por el que fue concedida la excedencia.

Capítulo XI. Código de conducta

Artículo 49º. Principio general

Corresponde a la dirección de Tubos Reunidos Group SLU la facultad de premiar y corregir disciplinariamente a las personas trabajadoras de la empresa que con su conducta se hicieran acreedores de ello, a propuesta de sus jefaturas respectivas y con conocimiento de la representación de las personas trabajadoras, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 7º.

Artículo 50º. Faltas y sanciones

Se consideran faltas o infracciones, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales, en los términos que se establecen a continuación y podrán ser sancionadas por la dirección con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 51º. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. En los artículos siguientes se describen con carácter enunciativo cada tipo de falta.

Artículo 52º. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes.
2. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.
4. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
5. No atender a las personas o empresas clientes y a las personas o empresas proveedoras con la corrección y diligencias debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la empresa, a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
9. Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
10. La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
11. Discutir con las personas trabajadoras de Tubos Reunidos Group o con las personas o empresas clientes o personas o empresas proveedoras dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 53º. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes.
2. Falta de dos a cuatro días de trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la empresa, a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
6. La continuada falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
7. Simular o suplantar la presencia de otra persona trabajadora, firmando o fichando por ella.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 54º. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, o de veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

6. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

7. Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

8. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros/as, personas trabajadoras subordinadas, personas o empresas proveedoras y personas o empresas clientes de la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus personas responsables en cualquier materia de trabajo, si implicasen quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora, realizados por personal directivo, jefaturas o mandos intermedios.

13. Los atentados contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se produzcan prevaleciendo de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 55°. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave, de conformidad con el artículo 7º-A del presente convenio.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 56°. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 57°. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58°. Premios

Podrán ser considerados como motivos dignos de premio los siguientes:

- Asistencia y puntualidad.
- Interés por la seguridad.

Artículo 59°. Premios por asistencia y puntualidad

Se sortearán premios entre el personal de Tubos Reunidos Group que no hayan faltado al trabajo un solo día durante el año y no tengan ninguna falta de puntualidad en sus entradas y salidas durante el mismo periodo.

La regulación de estos premios se hará anualmente y se adjudicará entre los acreedores al mismo mediante sorteo verificado por la Dirección de Recursos Humanos con la presencia de dos miembros del comité de empresa, levantándose acta del resultado del mismo, que se publicará en los tablones de avisos. El fallo será irrevocable.

Artículo 60°. Interés por la seguridad

Se establecerán premios por la actuación o preocupación por la seguridad en el trabajo, con arreglo a las características y circunstancias de cada caso.

Capítulo XII. Obras sociales**Artículo 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 por ciento del valor del ticket.

Tendrán derecho a este servicio todas las personas trabajadoras que trabajen en jornada partida de mañana y tarde y los de jornada continuada de más de seis horas. Se entiende este derecho siempre que se cumpla el calendario y se acuda al trabajo.

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.

Artículo 62°. 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 Group, SLU constituye un fondo que será administrado por el comité de empresa.

Los fondos asignados para esta finalidad son de 150.000,00 euros su concesión se ajustará a las siguientes normas:

1ª El importe máximo será de siete mil quinientos euros (7.500,00 euros), devengando un interés del 40 por ciento del legal del dinero en el momento de su concesión.

2ª El plazo máximo será de 7 años. Las cuotas se reintegrarán en doce mensualidades anuales iguales.

Los requisitos para su solicitud serán los siguientes:

1º Solicitud previa a la caja de ahorros o entidad bancaria correspondiente del crédito hipotecario sobre la vivienda, debiendo aportar la documentación acreditativa de la operación.

2º No haber disfrutado de préstamo de vivienda en los 10 años anteriores a la fecha de la solicitud, ni disponer de otra vivienda.

3º No supondrá privilegio ni consideración especial el hecho de que el solicitante se encuentre comprometido con anterioridad a otro en la compra de la vivienda.

4º En igualdad de condiciones los préstamos se concederán por orden de antigüedad respecto de la fecha de la total cumplimentación de la solicitud.

Las obras de mejora o restauración en la vivienda habitual de la persona trabajadora podrán ser atendidas por este fondo, cumpliéndose las siguientes condiciones:

1ª Motivo justificado por catástrofe o siniestro.

2ª Informe justificativo y favorable de los servicios asistenciales de la empresa.

3ª Importe justificado mediante proyecto o presupuesto y confirmado por contrato en firme.

En el supuesto de que el fondo fuera superavitario en dos importes máximos como mínimo, no se tendría en cuenta el requisito 2º para la concesión del préstamo.

Como norma, la adjudicación de préstamos se efectuará trimestralmente.

Artículo 63º. Aportación por fallecimiento

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora en activo se descontará al personal, para entregárselo a la persona beneficiaria que corresponda, el importe de una hora de salario de calificación o sueldo; esta aportación tiene carácter voluntario, por lo que se devolverá al que lo solicite antes de un plazo de 15 días a partir de la fecha de pago, en que se haya producido el descuento.

Artículo 64º. Asistencia social

Como elemento colaborador entre Tubos Reunidos Group SLU y sus personas trabajadoras y con el fin de prestar toda clase de ayudas en casos de necesidad, mediante informaciones, gestiones a nivel oficial o particular, donaciones o préstamos, existirá en la empresa una función de asistencia social; esta función se realizará por el área de Recursos Humanos, en los Departamentos de Prevención y Salud Laboral o Administración de Recursos Humanos, según la naturaleza de los problemas.

Capítulo XIII. Relaciones en la empresa e información**Artículo 65º. Relaciones en la empresa**

Tubos Reunidos Group SLU, con el fin de alcanzar la mayor integración posible en la empresa de las personas que colaboran en ella con su trabajo, procurará que todas las técnicas de dirección estén animadas por un espíritu de auténtico respeto hacia sus personas trabajadoras.

Para ello se prestará especial atención al desarrollo de la función social y al establecimiento de una filosofía de las personas responsables que facilite la más justa resolución de los problemas profesionales y personales de su personal.

Artículo 66º. Sistemas de información

A fin de contribuir al mejor desarrollo de las relaciones en el seno de la empresa, la dirección informará periódicamente al personal sobre todas aquellas cuestiones que sean de su interés.

Esta información debe comprender fundamentalmente:

- La política y los objetivos de la empresa, tanto en términos generales como en sus aspectos concretos.
- Los resultados que van obteniendo, tanto técnicos como económicos.
- Los planes y perspectivas futuras.
- Sistemas para aumentar y mejorar la producción, superando las dificultades existentes.
- Los problemas que afecten al personal y marcha de los servicios sociales.

Capítulo XIV. Normas reguladoras de la actividad de las representaciones de las personas trabajadoras**Artículo 67º. Principio general**

Es conveniente armonizar las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y los convenios colectivos, con la necesaria claridad y responsabilidad, dentro del contexto de una economía competitiva, que requiere una eficacia y productividad adecuadas para el mejor desarrollo y el futuro de Tubos Reunidos Group, SLU.

El diálogo, la comunicación, la información, la negociación y el consenso, permiten un mejor conocimiento de las personas y de la empresa, siendo necesario regular y articular las relaciones laborales con las representaciones de las personas trabajadoras en las centrales sindicales, secciones sindicales, y comité de empresa, estableciendo unas normas claras de funcionamiento que permitan establecer un cauce de resolución de las discrepancias y posibiliten la participación, el diálogo, la negociación y el acuerdo.

Dado que los delegados y delegadas del comité, han sido elegidos a través de las candidaturas presentadas por las centrales y organizaciones sindicales, es necesario potenciar la información y la comunicación con las secciones sindicales, teniendo en cuenta a todos los interlocutores sociales al definir y aplicar la política de relaciones laborales.

Artículo 68º. Actuaciones futuras

Las normas que ordenen las relaciones laborales tendrán presente que la actuación de la representación del personal se ejercerá a través de las secciones sindicales y el comité de empresa.

Las actuaciones a emprender deben permitir establecer unas normas de funcionamiento que contemplen los siguientes aspectos:

- Las relaciones individuales.
- Las relaciones con el comité de empresa.
- Las relaciones con las Instituciones.
- Las relaciones con las secciones sindicales.
- Información, comunicación y formación.
- Medios para el ejercicio de las funciones.

Artículo 69º. Las relaciones individuales

Las personas trabajadoras pueden dirigirse individualmente a la dirección de la empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de las reclamaciones que cada uno plantee. Estas reclamaciones podrán ser presentadas por los representantes sindicales y se harán de la siguiente forma:

1. Cualquier petición o reclamación deberá formularse por escrito.

2. La petición o reclamación deberá entregarse por la persona trabajadora a su Jefatura inmediata, quien lo tramitará directamente ante la Jefatura correspondiente, comprometiéndose a dar una contestación por escrito, dentro del plazo expreso establecido en el convenio o en su defecto en el plazo de 20 días naturales.

Transcurrido este plazo sin recibir contestación, se entenderá denegada la petición, pudiendo recurrir la persona trabajadora a las vías convenidas o legales pertinentes.

3. Cualquier decisión que se adopte sobre reclamaciones o peticiones tendrá en cuenta el convenio y las normas legalmente establecidas, debiendo intervenir en ellas el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 70º. Las relaciones con el comité de empresa

En el centro de trabajo de Amurrio el comité de empresa estará integrado por los representantes elegidos según procedimiento, forma y número, de acuerdo con la legislación vigente y el presente convenio colectivo. Las funciones a realizar serán las siguientes:

1º. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, prevención y salud laboral, seguridad social y el respeto a los contenidos del convenio y pactos en vigor.

2º. Participar en las comisiones sobre prevención y salud laboral, valoración de puestos de trabajo, vacantes, préstamos, asuntos sociales, etc., de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

3º. Convocar asambleas, según lo establecido en el artículo 75º del presente convenio.

4º. Recibir trimestralmente la información adecuada sobre la situación general de la empresa y el informe anual de la empresa, así como la información que reciban los accionistas.

5º. Ser informados y oídos previamente respecto a reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, sistemas de incentivos, sanciones muy graves y sobre la implantación o modificación de sistemas de organización de trabajo de conformidad con el contenido del artículo 7º de este convenio.

6º. Ser informados también de la modificación de la estructura jurídica de la sociedad y de sus actividades productivas, especialmente cuando afecten al nivel de empleo.

Las garantías en el ejercicio de sus funciones serán las siguientes:

1ª. Dispondrán de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones, avisando con la máxima antelación posible, con justificación del motivo y tiempo empleado; se incluyen reuniones del comité de empresa y delegados/as. Estas horas serán retribuidas como de trabajo efectivo.

2ª. Apertura de expediente contradictorio por supuestas faltas graves o muy graves, con audiencia de la persona interesada y del delegado/a sindical o del comité de empresa. Esta garantía se extiende a los dos años siguientes al de su mandato, o al de su cese o revocación en su caso.

Comisiones de trabajo.

Para la asistencia a las reuniones con la dirección, las comisiones conjuntas estarán formadas por un miembro de cada sección sindical, si bien no se alterará la proporción de voto de que dispone la representación social en cada una de las comisiones según el artículo del convenio que regula cada una de ellas.

Será el comité de empresa el que internamente establezca la cuota de participación de cada uno de los miembros de las comisiones en el voto conjunto de la parte social, de acuerdo al párrafo anterior.

El comité de empresa constituirá comisiones de trabajo integradas por personas designadas de entre sus miembros, para cada una de las comisiones que se constituyan. De forma orientativa existirán las comisiones de trabajo siguientes:

- Comisión paritaria de convenio.
- Comisión de organización del trabajo.
- Comisión de asuntos sociales y empleo.
- Comisión de prevención y salud laboral.

Estas comisiones funcionarán con carácter autónomo y responsabilidad delegada para analizar y debatir asuntos de su competencia que deberán ser refrendados por el comité de empresa.

Todas las reuniones ordinarias del comité de empresa y de las comisiones de trabajo con la dirección, tendrán una planificación previa y trimestral, acordada con el Departamento de Recursos Humanos.

Todas las reuniones ordinarias se convocarán con una antelación de siete días, indicando en la citación el día, la hora, el lugar, el orden del día y las personas convocadas a la reunión.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas con una antelación mínima de 48 horas por cualquiera de las partes; se harán por escrito, con expresión del orden del día y las personas convocadas. Los temas a tratar serán los que por su contenido y urgencia no puedan ser objeto de la reunión ordinaria mensual.

Las reuniones comenzarán a las 9:30 horas de la mañana y finalizarán como máximo a las 14:00 horas.

El personal que esté trabajando de noche podrá disponer de la noche anterior o posterior al día de la reunión, sin que esas horas sean deducibles de su crédito horario, el que esté de relevo de mañana o tarde no trabajará, el que esté de descanso intersemanal acumulará un día de fiesta.

En las reuniones conjuntas se mantendrá el orden y la eficacia en los debates. Se levantará un acta en la que consten, sucinta y brevemente, los temas tratados y los acuerdos tomados, en el plazo de 10 días. Las horas utilizadas por los delegados y delegadas del comité de empresa en reuniones conjuntas con la dirección, no computarán como horas del crédito horario.

Comisión de asuntos sociales y empleo esta comisión se reunirá una vez al año para hacer control y seguimiento del plan de igualdad y del plan de euskera.

Artículo 71º. Relaciones con la comisión prevención, salud laboral y medioambiente

La protección de la salud de las personas trabajadoras y la conservación del medio ambiente constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todo lo referente a la salud laboral se estará a lo dispuesto en este convenio, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y en sus normas concordantes o en desarrollo que resulte más favorable a lo pactado en este convenio colectivo se considerará automáticamente incorporado al mismo.

En lo referente al medioambiente se estará a lo dispuesto en este convenio y al marco legal, sus normas concordantes o en desarrollo.

La comisión de seguridad, salud laboral y medio ambiente se regirá por la legislación vigente en esta materia, y estará constituida por los delegados/as de prevención (uno por cada sección sindical con representación en el comité de empresa), de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención de la otra.

En las reuniones de comisión seguridad, salud laboral y medio ambiente podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar las personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del comité.

La comisión seguridad, salud laboral y medio ambiente se reunirá bimensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Artículo 71º Bis. Relaciones con las contratas y la empresa auxiliar en materia de seguridad, salud laboral y medioambiente

En todo lo referente a la salud laboral y medioambiental, se estará a lo dispuesto en este convenio, en la 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y en sus normas concordantes o en desarrollo. Las personas

trabajadoras de esta serán informadas de todos los procedimientos operativos y documentos de interés, relativos a la prevención, elaborados en Tubos Reunidos Group SLU, que afecten al desarrollo del trabajo que va a desempeñar la empresa.

La empresa convocará trimestralmente una reunión con los delegados y delegadas de prevención de ésta, o en su defecto, con su responsable de seguridad, de la que se informará puntualmente a la comisión de seguridad, salud laboral y medioambiente de Tubos Reunidos Group SLU. Los delegados y delegadas de prevención o responsables de seguridad podrán establecer las sugerencias o reclamaciones que crean pertinentes a la comisión de seguridad, salud laboral y medioambiente de la empresa Tubos Reunidos Group SLU.

Los delegados y delegadas de prevención o responsables de seguridad tendrán derecho a reunirse con la comisión de seguridad, salud laboral y medio ambiente de Tubos Reunidos Group SLU a petición de ellos mismos o de cualquiera de las representaciones del mismo.

Artículo 72º. Las relaciones con las secciones sindicales

Las secciones sindicales, constituidas al amparo y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los convenios colectivos, estarán representadas por los delegados y delegadas sindicales.

Sus competencias serán las siguientes:

Funciones:

1ª. Proponer candidatas o candidatos a las elecciones.

2ª. Informar a través de un tablón de anuncios, puesto a su disposición por la empresa, de las publicaciones y avisos de carácter sindical. Cada sección sindical será responsable del uso adecuado del tablón y de la información vertida en el mismo.

3ª. Cobrar a sus afiliadas o afiliados el importe de las cuotas fuera de las horas de trabajo. También, previa petición de la propia central, se podrá proceder al descuento en nómina de las mismas, con autorización expresa del afectado.

4ª. Recibir la oportuna información sobre reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo o modificaciones de la estructura jurídica de la Sociedad, aunque no tuvieran representación en el comité de empresa.

5ª. Recibir la misma información que los miembros del comité en los casos de propuesta de sanción de alguno de sus afiliados o afiliadas, así como tener la representación de los mismos para la defensa de sus intereses, cuando no tuviese representación en el comité.

Reserva:

El delegado o delegada sindical está obligado a la misma reserva que los miembros del comité en todas las informaciones recibidas por razón de su cometido o que puedan perjudicar a la empresa.

En cada centro de trabajo, el número de delegados o delegadas sindicales por cada sección sindical con implantación en la empresa, se determinará según la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el convenio colectivo:

- de 101 a 180 trabajadores/as 1 delegado o delegada con 25 horas mensuales.
- de 181 a 750 trabajadores/as 1 delegado o delegada con 40 horas mensuales.

La dirección mantendrá reuniones con las secciones sindicales presentes en el comité de empresa. Las reuniones se convocarán por escrito, con un preaviso de siete días, el orden del día elaborado por ambas representaciones y asistiendo un máximo de tres personas por cada parte.

Las reuniones se iniciarán a las 9:30 horas de la mañana y finalizarán como máximo a las 14:00 horas, levantándose acta de los temas tratados y acuerdos alcanzados. Las reuniones podrán ser convocadas por cada una de las representaciones o por las dos conjuntamente, y las horas utilizadas en las reuniones con la dirección, no computarán como horas del crédito horario.

Artículo 73º. Las relaciones con las instituciones

Las representaciones de las personas trabajadoras en sus funciones de representación ante los organismos oficiales, con carácter general, comunicarán previamente, que han sido convocados por esos organismos. Estas horas no computarán como horas del crédito horario presentando el correspondiente justificante.

Artículo 74º. Información, comunicación y formación

La política de información y de comunicación, de Tubos Reunidos Group SLU debe responder a las exigencias y necesidades de una empresa actual, dinámica y competitiva.

La información y comunicación se realizará por la dirección de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales, secciones sindicales y comité de empresa) a todo el personal de la empresa por los cauces y de acuerdo con los criterios siguientes:

1. El contenido de la información deberá referirse a temas de interés general de la empresa y secciones sindicales.
2. Todas las informaciones que se den en la empresa deberán ajustarse a los principios de veracidad, objetividad y respeto a las personas, grupos e instituciones.
3. Todas las informaciones que se emitan en la empresa deberán ser identificadas y responsabilizadas mediante la determinación clara de su autor, refrendada por la firma y fecha correspondientes.
4. Entre la dirección, las secciones sindicales y el comité de empresa se comunicarán, previamente, las informaciones que vayan a emitir y publicar con carácter general. Se definirán los tipos de tablones de anuncios que puedan existir, colocándose en los lugares idóneos de fácil acceso, visibilidad y tránsito.
5. Los comunicados no permanecerán más de un mes desde la fecha de su colocación en el tablón de anuncios.
6. Toda información o comunicación que se reparta o transmita no entorpecerá el proceso productivo.
7. Se establecerá conjuntamente un plan de cursillos, visitas, intercambio de experiencias y conocimientos que mejoren la formación y la capacitación de los delegados y delegadas sindicales y delegados y delegadas del comité.

Artículo 75º. Asambleas

Las personas trabajadoras de Tubos Reunidos Group SLU, podrán reunirse en asamblea. Esta tendrá lugar en las instalaciones de la empresa y preferentemente fuera de las horas de trabajo.

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

La convocatoria será efectuada por el comité de empresa o por un número no inferior al 25 por ciento de la plantilla o por centrales sindicales con afiliación equivalente. Esta convocatoria se efectuará con 48 horas de antelación, indicando el orden del día, duración prevista y motivos. Únicamente podrán ser tratados los asuntos del citado orden del día.

La presencia y responsabilidad del buen orden de la asamblea estará a cargo de los convocantes. En el caso de que sean un grupo de personas trabajadoras la dirección deberá conocer, junto al orden del día, quién o quienes asumen la responsabilidad y la presidencia de la asamblea.

Las decisiones cuando se sometan a votación, serán mediante voto personal y secreto. Los acuerdos se adoptarán por el 50 por ciento + 1 de los presentes. Se requerirá el mismo porcentaje, pero de toda la plantilla afectada, para los acuerdos que hagan referencia al convenio. Para los demás temas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

Artículo 76°. Medios para el ejercicio de las funciones

Para el ejercicio de la función de representación, la empresa pondrá y facilitará a los representantes y las representantes del personal los medios siguientes:

a) Locales.

La empresa pondrá a disposición de cada sección sindical reconocida, con representación suficiente según lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el centro de trabajo, un local dotado de los elementos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades.

En las reuniones conjuntas de la dirección con las secciones sindicales, el comité de empresa y las comisiones de trabajo, así como en las que realicen entre ellos, se utilizará la sala o local que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.

b) Crédito horario.

Las horas de cada uno de los delegados/as del comité de empresa y los delegados/as sindicales del centro de trabajo y de una misma central sindical, podrán acumularse entre ellos. La acumulación de las horas en una persona determinada y la designación del delegado o delegada sindical para toda la empresa deberá tener una duración mínima de 6 meses.

Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, no pudiendo rebasarse, en ningún caso, la suma de las horas establecidas en cómputo global por los delegados o delegadas del comité y el delegado o delegada sindical en dicho centro.

Los días de fiesta acumulados se disfrutarán según las normas establecidas.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según determina la Ley Orgánica 11/1985, del 2 agosto de 1985, de Libertad Sindical y con implantación en Tubos Reunidos Group podrán designar un delegado/a sindical para toda la empresa, el cual dispondrá de todas las horas laborales de cada mes para este fin.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, que no designen delegado o delegada sindical para toda la empresa, podrán acumular 60 horas mensuales, a las legalmente establecidas, en el delegado o delegada sindical o en un delegado o delegada del comité de empresa, en cada centro de trabajo de más de 180 personas trabajadoras.

Las horas utilizadas por las secciones sindicales y comité de empresa en sus reuniones, consulta de las personas trabajadoras y afiliados o afiliadas, así como las utilizadas en asistir a convocatorias de las centrales sindicales y acciones propias ante las instituciones, sí computarán como horas a cuenta del crédito horario.

c) Avisos.

En la utilización de todas las horas del crédito horario y las horas de gestión ante las Instituciones, será necesaria la presentación, por escrito, de un preaviso, que con carácter general, se comunicará con una antelación de 36 horas.

d) Fotocopiadora.

Cada delegado o delegada sindical y el comité de empresa tendrá un cupo en la utilización y consumo de fotocopias. Mientras este mecanismo se pone en funcionamiento, deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos, cuando se quiera utilizar la fotocopiadora.

e) 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 0,3160 euros a partir de 1 de enero de 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 de la CAPV durante los doce meses anteriores.

En los centros de trabajo que no cuenten con servicio de comedor, el importe que se abonará a los representantes de las personas trabajadoras por el gasto ocasionado por la comida, será el mismo que se encuentre pactado según el sistema vigente, para el resto de las personas trabajadoras de esos centros, si bien a diferencia de éstos, percibirán el importe íntegro. Cuando la reunión tenga lugar en el centro de trabajo que cuente con servicio de comedor, efectuarán la comida en el mismo.

Capítulo XV. Clausulas adicionales

Artículo 77º. Comisión paritaria

Para la aplicación, interpretación y cumplimiento de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por la representación de la dirección y por el comité de empresa, en representación de las personas trabajadoras.

Artículo 78º. Seguridad y prevención

Regulado por lo dispuesto en el convenio sectorial del metal de Álava:

I. Las empresas y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, las personas trabajadoras, individualmente consideradas, están obligadas previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

En aquellos otros centros cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas trabajadoras, se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por las personas delegadas de Prevención, de una parte, y de la otra, en número igual, por la empresa y/o sus personas representantes.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto las personas delegadas sindicales y el personal técnico de prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior. Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

II. Las personas delegadas de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas les facilitarán, en las condiciones y con los requisitos que estén previstos legalmente, los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes.

El comité de seguridad y salud laboral, junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que les están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de Seguridad y Salud Laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a las personas trabajadoras afectadas, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran en la marcha normal de la producción.

e) Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de las personas trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el personal Técnico de Seguridad en la implantación, control, eficacia y resultados de las medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del personal técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propias o específicas.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en Seguridad y Salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de Seguridad y Salud Laboral.

III. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuvieren que actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con agresivos químicos, se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Al personal de portería, vigilancia, guarda, conserjería y conducción se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todas las personas trabajadoras de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

IV. Las empresas, de conformidad con lo que establece el artículo 51 del presente convenio, ofrecerán reconocimiento médico una vez al año a todas las personas trabajadoras de las mismas, dentro de la jornada laboral.

Cada persona trabajadora, individualmente, tendrá derecho a ser informada de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión paritaria.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, las personas delegadas de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional de 5 horas al mes.

Artículo 79º. No discriminación

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, la persona trabajadora 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.

Estos derechos a favor del cónyuge también estarán referidos a las parejas que acrediten convivencia en pareja. La acreditación será con una declaración jurada ante notario y con el empadronamiento mínimo de 6 meses.

Artículo 80º. Sometimiento al PRECO – II

La dirección y la mayoría cualificada del comité de empresa de Tubos Reunidos Group, SLU, como acuerdo final de la negociación colectiva de los años 1997-2000 y formando parte de la misma, manifiestan y expresan su sometimiento a los Acuerdos Inter-confederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO- II), suscrito en Bilbao el 22 de junio de 1990 y publicado en el BOPV, 131, de 13 de julio de 1990 y actualizada su redacción con fecha 14 de abril de 1994, comprometiéndose a su exacto y fiel cumplimiento en todos sus términos.

Artículo 81º. Subrogación

Regulado por lo dispuesto en el convenio sectorial del metal de Álava:

A la finalización de una contrata de mantenimiento en general (entendiendo como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria e instalaciones puedan seguir funcionando adecuadamente, ejecutado por una empresa a la que le sea de aplicación el presente convenio colectivo), o de actividades de instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía, las personas trabajadoras que vinieran realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para Tubos Reunidos Group en la planta de Amurrio,

tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

1) Solo serán objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratadas para realizar los trabajos referidos, que figuren en los contratos entre la contrata y Tubos Reunidos Group en la planta de Amurrio, o que así venga expresado en los contratos de las personas trabajadoras con la empresa subcontratista, o las personas trabajadoras que realmente realicen funciones de mantenimiento o de instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía con carácter prioritario.

2) No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 6 meses afectos al servicio objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.

3) La empresa cesante deberá acreditar con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.

4) La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios, siendo la única responsable de dichos pagos.

Acuerdos complementarios al convenio Tubos Reunidos Group SLU (Amurrio) 2022 - 2027

Acuerdo primero

EPSV 133-A aportaciones empresa.

La empresa aportará durante los años de vigencia del convenio, el 4 por ciento sobre total 1 + Q de las tablas salariales para todas las personas independientemente de su fecha de ingreso, siempre y cuando se cumpla lo establecido en los estatutos de la Tubos Reunidos EPSV 133-A.

Acuerdo segundo

Abono de atrasos pendientes.

La primera parte de los atrasos generados por el IPC del año 2021 (6,4 por ciento) en el periodo de enero de 2021 a agosto de 2022, cuyo abono estaba previsto para el mes de octubre de 2023, se abonarán con la nómina de junio de 2023.

Acuerdo tercero

Aplicación de la jubilación parcial y contrato de relevo.

Ámbito de vigencia.

La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2027, siempre que durante este periodo se mantenga vigente en las condiciones actuales, la jubilación parcial y el contrato de relevo regulado en la legislación a la fecha firma del presente documento.

La desaparición o modificación de la figura del contrato de relevo en sus actuales condiciones de aplicación supondría la anulación del presente acuerdo.

Jubilado/a parcial.

La persona trabajadora, en cualquier caso, deberá comunicar por escrito a la empresa su decisión de acogerse al contrato de relevo con una antelación mínima de nueve meses a la fecha pretendida de incorporación al mismo.

La persona empleada reducirá su jornada laboral en el porcentaje establecido por la normativa vigente, formalizándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral de trabajo del porcentaje restante de la jornada de trabajo efectivo establecida en el convenio colectivo vigente.

Será obligatorio para la persona interesada facilitar a la empresa los datos e información necesaria, en cualquier momento, para poder establecer y concretar la fecha en la que la persona interesada está obligada a solicitar la jubilación definitiva, así como, a atender eficientemente la solicitud de la empresa de realizar la función de formar a otras personas trabajadoras y/o realizar tareas de apoyo a actividades distintas a las suyas habituales siempre que esté para ellas capacitado/a, durante su tiempo de trabajo efectivo.

La persona empleada se acogerá de manera obligatoria a la jubilación definitiva anticipada a los 64 años, siempre y cuando no se vea afectado/a en el importe de la pensión definitiva a percibir como si tuviera 65 años y se cumplan los requisitos legales exigidos por la regulación vigente en el momento del cumplimiento de dicha edad. En este supuesto la empresa compensará la persona trabajadora con todos los haberes pendientes hasta el cumplimiento de los 65 años, de acuerdo con lo estipulado en el presente documento, abonándosele dicha compensación en un solo abono al cumplimiento de la edad de 64 años.

Aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente acuerdo cumplan con los requisitos exigidos por la ley, podrán iniciar de inmediato el procedimiento descrito procurando la empresa contestar en el plazo más breve posible atendiendo a las necesidades organizativas, técnicas, productivas o económicas que se puedan producir.

Percepciones económicas del relevado/a.

La persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial percibirá la pensión parcial correspondiente de la Seguridad Social que le sea reconocida. Además, de la empresa percibirá la retribución que corresponda al Total-1 a la fecha del cese, proporcional a su jornada de trabajo efectivo. Dichas retribuciones no serán incrementadas anualmente según convenio. Además, los trabajadores afectados no percibirán la parte correspondiente de la tabla de autofinanciación.

La empresa no hará aportación alguna, para estos trabajadores, a la EPSV de empresa durante la totalidad del periodo de jubilación parcial.

El personal acogido a esta modalidad seguirá percibiendo la bolsa de Navidad de activos en tanto mantenga esta situación contractual, renunciando expresamente a los complementos y ayudas incluidos en los artículos 15º, 16º, 61º, 62º del convenio colectivo, excepto en los periodos de trabajo efectivo.

La persona jubilada parcialmente disfrutará de la cobertura correspondiente al seguro de vida hasta su jubilación definitiva, descontándosele mensualmente la cantidad acordada en el artículo 16-1º.

El personal que se acoja a lo previsto en el presente documento deberá suscribir un acuerdo por escrito en el que se recojan los nuevos términos de la relación laboral individual.

Trabajador/a relevista.

Será competencia exclusiva de la dirección la selección y contratación de las personas trabajadoras relevistas vinculadas con el contrato de jubilación parcial. El orden de entrada de los y las relevistas vendrá determinado por el primer contrato en Tubos Reunidos Group en la planta de Amurrio.

Cláusula de salvaguarda.

Si por cualquier causa o reclamación, tanto ante la administración laboral, Inspección de Trabajo o Jurisdicción, planteada por el comité de empresa, los sindicatos o alguna de las secciones sindicales, o alguna persona trabajadora concreta, fuera declarado nulo o inaplicable alguno de los contenidos recogidos en este texto, quedará automáticamente sin efecto ni aplicación práctica la totalidad del contenido de este acuerdo para la aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Acuerdo cuarto

Quedan vigentes y son de obligado cumplimiento los acuerdos firmados el 29 de mayo de 2012. En concreto:

1. Cláusula de descuelgue: la dirección de Tubos Reunidos Group se compromete a no aplicar descuelgue de ninguna de las condiciones que se recojan en su convenio, salvo acuerdo expreso de las partes.

2. Ultra actividad: la dirección de Tubos Reunidos Industrial, ahora Tubos Reunidos Group, declara su compromiso de obligarse a respetar y cumplir en su integridad el contenido de los acuerdos con la representación legal de los trabajadores de Tubos Reunidos Group recogidos en el presente convenio colectivo a partir de la fecha 31/12/16, sea cual sea la redacción del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores vigente en dicho momento y en adelante, hasta la fecha en que entre en vigor un nuevo convenio colectivo de Tubos Reunidos Group.

3. Distribución irregular de la jornada: dirección de Tubos Reunidos Industrial, ahora dirección de Tubos Reunidos Group se compromete a no aplicar distribución irregular de la jornada en su convenio colectivo.

Acuerdo quinto

Plan de euskaldunización.

Siendo la dirección de Tubos Reunidos Group sensible a la promoción del euskera se compromete:

1. El convenio estará escrito en euskera y castellano.

2. Las personas trabajadoras que quieran aprender euskera, lo harán en el centro homologado elegido libremente y fuera de horas de trabajo. En primera instancia el curso lo abonará la persona trabajadora, y cuando entregue justificante de asistencia y de aprovechamiento del curso, se lo abonará la empresa.

3. En las contrataciones que haga la empresa para puestos que mantengan una relación de cara al público, y a las personas trabajadoras, se valorará el conocimiento del euskera (quedan pendientes de determinar los puestos para los que se valorará).

4. Paisaje lingüístico, las comunicaciones que publique la dirección en sus tableros se escribirán en euskera y castellano y, la rotulación, según se vaya actualizando o modificando, se asegurará que también esté escrito en euskera.

Como prueba de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo lo firmamos en Amurrio a 10 de octubre de 2023.

Definitivas

Nota: el valor hora extra viene calculado por la siguiente fórmula: Total 1/Horas de trabajo laborables año X 1,50

Anexo I (II)

Tabla de valores de puesta en marcha y cierre de instalación

Periodo: 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022

A_TC2011A 5.40%

	Personal	Importe
Grupo 4º		167,79
Grupo 5º		167,79
Grupo 6º		167,79
Grupo 7º		167,79
Grupo 8º		201,37
Grupo 9º		201,37
Grupo 10º		201,37
Grupo 11º		201,37
Grupo 12º		201,37
Oficial 1ª A - (35)		201,37
Mandos y jefes 2ª		257,30

Prima fija del banco de empuje

Grupo	Convenio 2021		Convenio 2022	
	Euros/Hora	Final Euros/Día	Incremento Euros/Hora	5,40 Euros/Día
2	1,80	13,65	1,90	14,38
3	1,89	14,32	1,99	15,09
4	1,98	15,00	2,09	15,81
5	2,09	15,87	2,21	16,72
6	2,21	16,78	2,33	17,68
7	2,35	17,81	2,48	18,77
8	2,49	18,84	2,62	19,86
9	2,59	19,62	2,73	20,68
10	2,69	20,40	2,84	21,50
11	2,79	21,15	2,94	22,29
12	2,90	21,95	3,05	23,14

Tabla final del año 2022

El incentivo día se realiza sobre 7,58 horas de actividad a prima.

El incentivo hora se realiza sobre la prima diaria dividida por 7,58.

La subida del 5,4 por ciento es por el IPC final de la CAPV del año 2022.

Anexo I (III)

Tabla de valores plus trabajo agosto

Periodo: 01.01.2022 a 31.12.2022

A TC2011A

5,40 por ciento

	Personal			Importe
Obreros:	Grupo 1º			220,99
	Grupo 2º			228,61
	Grupo 3º			234,66
	Grupo 4º			241,97
	Grupo 5º			248,56
	Grupo 6º			258,84
	Grupo 7º			269,59
	Grupo 8º			279,87
	Grupo 9º			290,04
	Grupo 10º			300,46
	Grupo 11º			311,31
	Grupo 12º			322,83
Empleados:	Mtros./jefes 2ª	(36-37-38-39-40)		382,53
	Oficial de 1ª	(33-34-35)		312,53
	Oficial de 2ª	(29-30-31-32)		266,43
	Auxiliar	(16-17-18-19-20)		220,67
	Chofer	(28)		266,17
	Almacenero	(27)		244,35
	Telefonista	(26)		244,35
	Laboratorio	(25)		238,03
	Guardas	(24)		238,03
	Ordenanza	(21)		238,03
	Listero	(23)		238,03
	Basculero	(22)		228,47

Anexo I (iv)

F o r m u l a 4° R e l e v o Período:
01.01.2022 a 31.12.2022

Resultados días posibles de trabajo..... (365 o 366-31).. 334
 Días a librar..... (días trabajo/ciclo 4° relevo 28 días).. 11,92857
 Días de trabajo.....(horas año / 8).. 208
 Días totales (días de trabajo(208 + días exentos(5Fiestas).. 213
 Parte proporcional.....(8 / 56).. 0,142857
 Días libres (días posibles(334)-días totales de trabajo(213): 121
 Sábados/domingos librar.... (días libres * parte proporc.).. 17,28571
 Días a restar..... (Sab/Dom librar - días posibles librar).. 5,357143
 Sábados..... (número de sábados - días a restar).. 39,64286
 Domingos..... (número de domingos - días a restar).. 40,64286
 Festivos..... (número de festivos).. 12
 (1)
 DM-DN-FM-SM-ST 172,6 : 4 = 43,142857 * 1,2 = 51,7714
 DT-FT-FN-SN 104,3 : 4 = 26,071429 * 1,5 = 39,1071

Valor de la constante 90,87857

Valor año cuarto relevo.....: 7.723,70

Valor constante.....: 90,87857

Importe cuarto 7724 : 90,87857 84,99

Importe cuarto relevo 84,99 x 1,20 101,99

Importe cuarto relevo 84,99 x 1,50 127,48

Días de abono 4° relevo-2022

Sábado	Domingo	Festivo
Enero 4	5	1
Febrero 4	4	0
Marzo 4	4	0
Abril 4	4	5
Mayo 4	4	0
Junio 4	4	0
Julio 5	5	1
Septiembre 4	4	1
Octubre 5	5	1
Noviembre 4	4	1
Diciembre 3	3	2
Total 45	46	12

Anexo I (v)

Diferencia categorías personal obrero Período: 01.01.2022 a 31.12.2022

A_TC2011A

Distribución		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2	Diferencia SC	0,81	2,55	4,09	6,03	9,03	11,4	13,4	16,1	18,8	21,6	
	Mes	1,42	4,47	7,18	10,5	15,8	20,0	23,6	28,3	33,1	37,9	
	Extras	0,70	2,21	3,54	5,22	7,81	9,87	11,6	13,9	16,3	18,7	
3	Diferencia SC	1,74	3,28	5,22	8,22	10,6	12,6	15,3	18,0	20,8		
	Mes	3,05	5,76	9,16	14,4	18,6	22,1	26,9	31,6	36,5		
	Extras	1,51	2,84	4,52	7,11	9,17	10,9	13,2	15,6	18,0		
4	Diferencia SC	1,54	3,48	6,48	8,86	10,9	13,5	16,3	19,0			
	Mes	2,70	6,11	11,3	15,5	19,1	23,8	28,6	33,5			
	Extras	1,33	3,01	5,61	7,67	9,43	11,7	14,1	16,5			
5	Diferencia SC	1,94	4,94	7,32	9,36	12,0	14,7	17,5				
	Mes	3,40	8,67	12,8	16,4	21,1	25,9	30,8				
	Extras	1,68	4,28	6,33	8,10	10,4	12,7	15,1				
6	Diferencia SC	3,00	5,38	7,42	10,1	12,8	15,6					
	Mes	5,26	9,44	13,0	17,7	22,5	27,3					
	Extras	2,60	4,66	6,42	8,75	11,1	13,5					
7	Diferencia SC	2,38	4,42	7,11	9,83	12,6						
	Mes	4,18	7,76	12,4	17,2	22,1						
	Extras	2,06	3,83	6,15	8,51	10,9						
8	Diferencia SC	2,04	4,73	7,45	10,2							
	Mes	3,58	8,30	13,0	17,9							
	Extras	1,77	4,09	6,45	8,85							
9	Diferencia SC	2,69	5,41	8,19								
	Mes	4,72	9,49	14,3								
	Extras	2,33	4,68	7,09								
10	Diferencia SC	2,72	5,50									
	Mes	4,77	9,65									
	Extras	2,35	4,76									
11	Diferencia SC	2,78										
	Mes	4,88										
	Extras	2,41										
12	Diferencia SC											
	Mes											
	Extras											

Tabla de valores complemento vacaciones
(fuera de agosto)

Período: 01.01.2022 a 31.12.2022

A_TC2011A

5,40 por ciento

M e s	ImporTE
Enero	208,57
Febrero	417,12
Marzo	417,12
Abril	208,57
Mayo	208,57
Junio	94,18
Setiembre	94,18
Octubre	208,57
Noviembre	417,12
Diciembre	208,57

Anexo II

Reglamento permiso parcialmente retribuido

1- Constituye el objeto de este reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 46 bis de este convenio:

— Las personas trabajadoras que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 80 por ciento de sus retribuciones.

— La persona trabajadora en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 10 años de antigüedad en la empresa.

— El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo 6 personas en el total de la empresa por año y nunca más de 3 por departamento.

2- Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido las personas trabajadoras acogidas a este convenio siempre que cuenten con contrato fijo.

3- Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña. Se presentará entre el 1 y el 30 de septiembre del año anterior al que se quiera ejercer el derecho y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente año.

4- A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

— Las referidas al apartado 2 de este documento.

— No estar incurso o incurso en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo, o no haber sido sancionado o sancionada por falta grave o muy grave en los últimos 5 años.

— No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

— No ser jubilado/a parcial o tener la opción de acogerse a dicho contrato en un periodo inferior a cinco años.

5- A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección en el plazo de dos meses a partir del término del plazo señalado en el apartado 3 adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite establecido, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

— Orden de entrada de solicitudes.

— Su antigüedad en la empresa.

6- Las personas trabajadoras que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

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.

8- Revocación y renuncia: supuestos.

8.1.- El permiso será revocado en los siguientes supuestos:

— Fallecimiento del interesado/a.

— Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.

— Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

— Cese en la relación laboral.

8.2.- La persona trabajadora que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

- Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
- Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
- Estar incurso en un expediente de incapacidad.
- Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

8.3.- La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por la empresa en el plazo de un mes, entendiéndose rechazada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

8.4.- No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 8.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

9- La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, la persona trabajadora continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este documento.

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.

Solicitud de permiso parcialmente retribuido

D./D.^a, con DNI número,
y con domicilio en de, en la
actualidad persona trabajadora en activo del centro
de

Solicito

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 46 bis del convenio colectivo de Tubos Reunidos Group, a partir del próximo año natural, a cuyo efecto

Declaro

1.- Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del convenio y en el documento que regula dicho permiso.

2.- Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En, a de de

Firma