

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Inoxken, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101860012017 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko martxoaren 24an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko martxoaren 29an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko martxoaren 31.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2464)

Inoxken, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa

1. artikulua. Funtzio-eremua eta langile-eremua.

Enpresa-hitzarmen honek Inoxken, SL enpresaren eta hartan beren jarduera egiten duten langile guztien arteko lan-harremanak arautuko ditu, Langileen Estatutuaren 1.3.c artikulua arabera.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Inoxken, S.L. (código 20101860012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 24 de marzo de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 29 de marzo de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) 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 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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 su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 31 de marzo de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2464)

Convenio colectivo de empresa Inoxken, SL

Artículo 1.º Ámbito funcional y personal.

El presente convenio de empresa regulará las relaciones laborales entre la empresa Inoxken, SL y todos los/as trabajadores/as que desempeñen su labor en esta empresa, en los términos previstos en el artículo 1.3 c del ET.

Hitzarmen hau enpresako langileei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek 3 urteko indarraldia izango du. Indarraldia 2020ko urtarrilaren 1ean hasiko da, ondorio guztietarako, eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzartutako aldia amaituta, hitzarmena automatikoki salatu geldituko da, eta, akordioa berritzeko, negoziaketak hasi beharko dituzte alderdiek, hilabeteko epe luzaezinean.

Berariaz adostu da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraunaldia amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela harik eta bi aldeek haren ordez beste hitzarmen bat sinatu arte.

3. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen hau indarrean jartzean, langile guztiei errespetatuko zaizkie onartuak litzuketen baldintza ekonomiko hobeak: nori bereak. Baldintza horiek, berriz, ezin izango dira, ez konpenzatu, ez xurgatu.

Lan-baldintzetan funtsezko aldaketarik eginez gero, 2012ko otsailaren 10eko eta uztailaren 6ko 3/2012 Errege Lege Dekretuan, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoan, ezarritako lan-erreformaren aurreko lege-idazketaren arabera egingo da; hau da, irailaren 19ko 35/2010 Legearen 5. artikuluan ezarritakoa hartuko da kontuan. Enpresak konpromisoa hartzen du ez duela 3/2012 Errege Lege Dekretuan ezarritako lan-erreforma kontuan hartuko, irailaren 19ko 35/2010 Legearen 5. artikulua baizik.

4. artikulua. Ez aplikatzea.

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu, Langileen Estatutuak 82.3. artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hura birnegoziatzen ahalagindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1. artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa duenean (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritzaren eta langileen ordezkaritzaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Orpricceren esku jartzeko.

5. artikulua. Gaixotasun arruntengatiko baje kudeaketa.

Enpresak gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanea ez den istripua) eragindako Aldi Baterako Ezintasunagatiko (ABE) diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio, baita gertakizun horientatik sistema publikoan izandako alden eta baje osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzaileen bitartez gauzatu.

6. artikulua. Lanaldia, egutegiak eta ordutegiak.

Urteko lanaldiak benetako 1.697 lan-ordu izango ditu gehiezin. Bi txandatan edo gehiagotan dauden langileek 15 minutuko atsedenaldia izango dute ogitartekorako. Denbora hori benetan lan egindako denboratzat hartuko da, eta, hortaz, enpresak ordainduko du.

Langileek uztail, abuztu eta irailean hartuko dituzte oporrak.

Gipuzkoako Probintzia Hitzarmen Siderometalurgikoaren 9. artikulua ordu-prestasunari buruz ezartzen duena aplikatu daitekeela kontuan hartuta, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan x-

Este convenio será aplicable al personal que pertenezca a la empresa mencionada.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero del 2020 finalizando el 31 de diciembre del 2022.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 3 meses, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor de este convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso ni compensables ni absorbibles.

Ante cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, esta se realizará de acuerdo con la redacción legal previa a la denominada Reforma Laboral establecida en el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero y 6 de julio 2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es decir el artículo 5 de la Ley 35/2010 de 19 de septiembre. La empresa acuerda no aplicar la denominada Reforma Laboral establecida en el RD Ley 3/2012, sino el artículo 5 de la Ley 35/2010 de 19 de septiembre.

Artículo 4.º Inaplicación.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Orpricce.

Artículo 5.º Gestión de las bajas de enfermedad común.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal IT derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Artículo 6.º Jornada de trabajo, calendarios y horarios.

La jornada de trabajo anual será de 1.697 horas de jornada efectiva de trabajo anual máxima. Se establecerá un descanso de 15 minutos de bocadillo para los trabajadores/as que trabajen a 2 o más turnos, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia, tendrán carácter retribuido.

Los/as trabajadores/as disfrutarán las vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre.

Sin perjuicio de aplicación de lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio Provincial Siderometalúrgico de Gipuzkoa sobre la disponibilidad horaria, a los efectos de lo señalado en el art.

datutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezingo da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Murrizketa hori egiteko, eguneko lanaldia har daiteke erreferentziatzat, eta aipatuta bezala aplikatuko da, betiere, enpresarekin beste zerbait adosten ez bada.

7. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren soldata-osagarriak.

7.1. Laneko istripuengatik edo lanbide-gaixotasunengatikojak.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresak hileko soldata gordinaren % 100eraino osatuko du, lehen baja-egunetik. Diferentzien likidazioa hilabete berean egingo da.

Kasu horietan, ez da inolako deskonturik egingo aparteko ordainsarrietan.

7.2. Bajak, gaixotasun arruntengatik.

Langileak gaixotasun arruntagatik ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa egin behar badu, enpresak hileko soldata gordinaren % 50 ordainduko du lehenengo 3 egunetan. Likidazioa hilabete berean egingo da.

Horrelakoetan, ez da inolako deskonturik egingo aparteko ordainsarrietan.

7.3. Ezintasun iraunkorra.

Ezintasun iraunkor osoa edo partziala gertatzen denean, enpresak langileari beste lanpostu bat emango dio, haren lesioekin bateragarria, baldin eta enpresan lanpostu hori badago eta hutsik badago.

Langilea legez ezarritako epean sendatuko balitz, enpresak berriro hartuko du, langileak jakinarazi eta hilabeteke epean.

8. artikulua. Soldata-igoera.

Enpresako langileen soldata errealak honela gehituko dira 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera:

2020: KPI + KPIaren % 40 (% 1,12) 2. mailako ofizialaren soldata gordinaren gainean; hau da, 325,38 3 gordin urtean, eta finkagarria kategoría eta talde profesionalen tauletan.

2021: % 0,3 ez finkagarria, 2. mailako ofizialaren soldata gordinaren gainean, hau da, 88,13 3.

2022: KPI + KPIaren % 40 bigarren mailako ofizialaren soldata gordinaren gainean, % 0,8ko gutxieneko bermearekin, eta finkagarria kategoría eta talde profesionalen tauletan.

Artikulu honetan, KPIari egotzitako balioa ez da inoiz ere % 0 baino txikiagoa izango; beraz, urteko KPIa negatiboa bada, % 0ko balio minimo hori hartuta kalkulatu da soldata-igoera.

Igoera horiek nominako soldata finkoaren gainean aplikatuko dira, eta kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie era berean, plus pertsonalei, antzinatasunari eta gaueko lanari izan ezik. Igoera horiek aurreko urteko soldata erreala eguneratuei aplikatuko zaizkie.

Aparteko haborokinak uztailean eta abenduan ordainduko dira.

9. artikulua. Barne-igoerak eta prestakuntza.

Enpresak kontratatzen dituen langile berri guztiei, lanean hasi eta 12 hilabete igarotakoan, 3. mailako ofizialaren kategoría emango zaie gutxienez, tailerrean lan egiten badute, eta 3. mailako administrariaren kategoría, bulegoan lan egiten badute. Gainera, kategoría horiei dagokien soldatak kobratuko dituzte.

34.2 del ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.6 del ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, y su aplicación será la mencionada salvo previo acuerdo con la empresa.

Artículo 7.º Complementos salariales de IT.

7.1. Bajas de accidente y enfermedad profesional.

En caso de IT por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % del salario bruto mes, desde el primer día de la baja. La liquidación de las diferencias se efectuará el mismo mes.

Las pagas extras se abonarán sin ningún tipo de descuento en estos casos.

7.2. Bajas por enfermedad común.

En los casos en los que el trabajador tuviera que someterse a una hospitalización o intervención quirúrgica por enfermedad común, los primeros 3 días la empresa abonará hasta el 50 % del salario bruto mes. La liquidación se efectuará el mismo mes.

Las pagas extras se abonarán sin ningún tipo de descuento en estos casos.

7.3. Incapacidades permanentes.

En caso de incapacidad permanente total y/o parcial la empresa recolocará al trabajador en un puesto de trabajo que fuera compatible con sus lesiones, en caso de que dicho puesto existiera en la empresa y estuviera vacante.

Si el trabajador se recupera profesionalmente en el plazo legal establecido, la empresa le readmitirá en el plazo de 1 mes desde el aviso del trabajador.

Artículo 8.º Intremento salarial.

Los salarios reales se incrementarán desde el 1 de enero del 2020 para todo el personal de la empresa en:

2020: IPC + 40 % IPC (1,12 %) sobre el salario bruto de oficial de 2.ª; es decir, 325,38 3 bruto/año y consolidable en las tablas de categorías y grupos profesionales.

2021: 0,3 % no consolidable sobre el salario bruto de oficial de 2.ª, es decir 88,13 3.

2022: IPC + 40 % IPC sobre el salario bruto de oficial de 2.ª, con garantía mínima del 0,8 % y consolidable en las tablas de categorías y grupos profesionales.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0 % por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0 %.

Estos incrementos se aplicarán sobre el salario fijo de la nómina, y se aplicarán a todos los conceptos por igual, excepto a los pluses personales, la antigüedad y la nocturnidad. Estos incrementos se aplicarán sobre salarios reales actualizados de cada año anterior.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en julio y en diciembre.

Artículo 9.º Promoción interna y formación.

A todo el personal de nueva contratación en la empresa, una vez que hayan transcurrido 12 meses, se le asignará como mínimo la categoría de oficial de 3.ª en el supuesto de que pertenezca al taller y de administrativo de 3.ª si es de oficinas, y los salarios determinados para estas categorías.

Dagoeneko egoera horretan dauden langileen kasuan (hots, gutxienez 12 hilabete badaramatzate enpresan, eta 3. mailatik beherako kategoria badute, ofizialek zein administrariak), kategoriaz igoko dira eta dagokien soldata jasotzen hasiko dira, enpresa-hitzarmen hau sinatzean.

Osagarriak diren eta peoi espezialistaren kategoriatik beherako lanak egiteko langileak kontratatuz gero, ez da lehen paragrafoan ezarritakoa aplikatuko.

«Prozesuen eraginkortasunean eta hobekuntzan laguntza-ilea» izeneko kategoria/lanpostua mantentzen da. 50 urte edo gehiago dituzten, enpresan gutxienez 10 urteko esperientzia duten, eta prozesuen eraginkortasunean eta hobekuntzan laguntzen duten langileentzat sortuko da. Plus hori peoi espezialistaren edo 3. mailako ofizialaren kategoriako lanpostu batean dauden eta igotzeko aukerarik ez duten langileei aplikatuko zaie. Aldi baterako izango da, ez da finkagarria izango, eta urtero balorazio baten mende egongo da. Plus horren zenbatekoa urteko 1.965 eurokoa izango da, peoi espezialistaren kasuan, eta urteko 2.266 eurokoa, 3. mailako ofizialaren kasuan.

Enpresak konpromisoa hartzen du enpresako lanpostuetarako prestakuntza-ikastaro espezifikoak antolatzeko. Gutxienez, hiru ikastaro antolatuko ditu urtero 2021ean eta 2022an.

Enpresak konpromisoa hartzen du diru-poltsa bat sortzeko, hizkuntza-ikastaroak eta ikastaro teknikoak finantzatzen laguntze aldera. Poltsa horretatik erabili beharreko diru-kopuruak pertsona interesdunek eskaerak egin eta eskaeren helburua aztertu ondoren esleituko dira.

10. artikulua. Antzinasunaren kalkulua.

Antzinasuna kalkulatzeko, enpresan sartzeko hasierako data hartuko da kontuan.

2020ko urtarrilaren 1etik, antzinasunaren zenbatekoa ezin izango da hilean 253tik beherakoa izan.

Antzinasun-plusaren zenbatekoa kalkulatzeko, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2020-2022 aldirako Hitzarmen Kolektiboaren 23. artikuluko testua hartuko da kontuan; hau da, tauletako soldataren % 5koa izango da.

11. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lanaren ordainsaria Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2020-2022 aldirako Hitzarmen Kolektiboaren 20. artikuluko testuaren arabera arautiko da; gutxienez, 18 €-koa izango da gau bakoitzeko. 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera.

55 urteko edo gehiagoko langileek gauez ez lan egiteko aukera izango dute.

12. artikulua. Laneko osasunaren eta segurtasunaren zainza eta prebentzioa.

Enpresak lanerako eta babeserako arropa eta elementu guztiak –lanpostu bakoitzeko funtzioak egiteko beharrezkoak, bai eta, beharrezkoa izanez gero, betaurrekoak eta graduatutako kristalak ere– emango dizkie hitzarmen kolektibo honen mende-ko langileei.

Desfibriladore bat ipini eta langile arduradunei prestakuntza egokia emango die.

Enpresak lehen sorospenei buruzko ikastaroak antolatuko ditu, txanda bakoitzean aukeratutako langileek egin ditzaten.

Lan errepikakorrek egin behar diren lanpostuetan, enpresak aztertuko du lan horiek kendu daitezkeen ala ez, eta, ezin badi- ra kendu, hobekuntza-aukerak proposatuko ditu.

13. artikulua. Enplegu-politika kontratuak amaitzea.

Aldi baterako laneko enpresen bidez egiten diren kontratuen gehienezko iraupena 12 hilabetekoa izango da.

Kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntak edo lanekoak ez diren istripuak) eragindako aldi baterako ezintasunarengatik lanera

Todo personal que ya se encuentre en esta situación, es decir, con un mínimo de 12 meses y con categoría inferior a oficial de 3.ª y de administrativo de 3.ª, a la firma de este convenio de empresa se le aplicará la subida de categoría y retribución correspondiente.

En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones para la realización de trabajos de carácter auxiliar y con una valoración no superior a la de Peón especialista, no se les aplicará lo establecido en el primer párrafo.

Se mantiene la categoría/puesto de trabajo denominado «Colaborador en la eficiencia y mejora de los procesos». Está dirigido a trabajadores de 50 años o más, que tengan una antigüedad de 10 años en la empresa y que colaboren en la eficiencia y mejora de los procesos. Este plus se aplicará a los trabajadores que tengan asignado un puesto de trabajo de peón especialista u oficial de 3.ª y que no tengan posibilidades de promoción. Tendrá carácter temporal y no consolidable y estará sujeto a una valoración anual. El importe de este plus será de 1.965 €/año para la categoría de peón especialista y de 2.266 €/año para la categoría de oficial de 3.ª

La empresa se compromete a organizar cursos de formación específicos para puestos de la empresa, comprometiéndose a organizar un mínimo de tres cursos anuales durante los años 2021 y 2022.

La empresa se compromete a tener una bolsa de dinero con el objetivo de colaborar en la financiación de cursos de idiomas y de carácter técnico. Las cantidades de dicha bolsa se adjudicarán previa solicitud de la persona interesada y previo estudio del objeto de la solicitud.

Artículo 10.º Cálculo de la antigüedad.

A efectos del cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en la empresa.

Desde el 1 de enero de 2020, el importe de la antigüedad en ningún caso podrá ser inferior a los 253 mensuales.

El cálculo del importe del plus de antigüedad se regulará de acuerdo con el texto del artículo 23 del Convenio Colectivo 2020-2022 para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, es decir, un 5 % sobre el salario de tablas.

Artículo 11.º Trabajo nocturno.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con el texto del artículo 20 del Convenio Colectivo 2020-2022 para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, con un plus mínimo de 18 € por noche desde el 1 de enero de 2020.

La empresa dará opción a los trabajadores de edad igual o superior a 55 años a no trabajar en el turno de noche.

Artículo 12.º Vigilancia y prevención de la salud y seguridad laboral.

La empresa facilitará a su cargo a todo el personal de aplicación de este convenio Colectivo de Empresa todas las prendas de trabajo y protección necesarias para el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo, incluidas gafas y cristales graduados en caso de necesidad de las mismas.

Se instalará un desfibrilador y se proporcionará la formación adecuada al personal encargado.

La empresa organizará cursos de primeros auxilios para los trabajadores designados en cada turno.

En los puestos de trabajo donde se constate que se den trabajos de carácter repetitivo, la empresa estudiará la eliminación de ese trabajo repetitivo o bien planteará alternativas de mejora.

Artículo 13.º Política de empleo. Extinción de contratos.

La duración máxima de los trabajadores/as con contrato a través de ETTs será de 12 meses.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfer-

ez agertzea, behar bezala justifikatuta baldin badago, ez da kontuan hartuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan -3/2012 Errege Lege Dekretuak emandako idazkeran- xedatutakoaren ondorioetarako.

Azpikntraten kontratazioa mugatu egiten da, eta ezin da izan plantillaren % 15 baino gehiago. Ehuneko hori hiru hilean behin berrikusiko da.

Enpresak konpromisoa hartzen du langileei txanda-kontratua formalizatzeko, hala eskatzen denean, beharrezko baldintzak betetzen direnean eta enpresari kalterik eragiten ez zaionean.

14. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde paritario bat eratzen da, langileen eta enpresaren ordezkari banak osatua.

Batzordeko alderen batek bilera deialdia egiten badu, hama-bost eguneko epearen barruan bildu behar da batzordea. Bilera horiek ez dira ordutegi sindikaleko krediturako zenbatuko.

Batzordeak eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen kolektibo honetako arau oro interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioko sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, eta berdin enpresa-ordezkaritza, gehienez aholkulari baten laguntza eduki ahal izango du; aholkulari horrek hitza izango du baina botorik ez.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatatzak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen diren adiskidetze- eta bitartekotza-prozeduren arabera ebatziko dira (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Dena den, beharrezkoa izango da bi alderdiak (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak) ados jartzea, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboen Kontsulta Batzorde Nazionalaren edo ORPRICCEren esku jartzeko.

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindurako eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan hori betetzean sortzen diren gastuak.

15. artikulua. Enpresa-ordezkarientzeko informazioa.

Enpresako Zuzendaritza gutxienez hiru hilez behin bilduko da langileen ordezkariekin. Bilkura horietan hau egingo da:

- Eskabide-zorroaren eta enpresaren emaitzen bilakaeraren berri eman.
- Enpresako enpleguaren bilakaeraren eta egiten diren kontratu berrien berri eman, eta zer motatakoak diren jakinarazi.
- Kontratuen oinarritzko kopia bat jaso eta kontraturen bat berritzen ez bada, horretarako arrazoen informazio jaso.

Langileen ordezkariak konfidentzialtasun osoz gordeko du enpresak zuzenean emandako informazioa.

16. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Langilea EAETik kanpora lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkari ere, lekualdaketa hori gauzatu baino sei hilabete lehenago, gutxienez; jakinarazpena, gainera, idatziz egingo da, behar diren arrazoiak azalduta.

Langile bat taldeko beste enpresa batera lekualdatzeko erabakien kasuan, enpresak 30 egun lehenago eta idatziz jakinaraziko die langileari eta haren legezko ordezkariari zer kausa objektibok eragiten duten lekualdaketa.

medad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Se limita la contratación de las subcontratas, no pudiendo ser superior al 15 % de la plantilla. Este porcentaje se revisará trimestralmente.

La empresa se compromete a formalizar el Contrato de Relevo a los trabajadores siempre que así se solicite, se cumplan los requisitos necesarios, y siempre que no perjudique a la empresa.

Artículo 14.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria con 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Estas reuniones no computarán para el crédito de horario sindical.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 1 asesor como máximo, con voz pero sin voto.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán única y exclusivamente con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II (*Boletín Oficial del País Vascode* 04/04/2000). Será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo al procedimiento de arbitraje.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 15.º Información al delegado de empresa.

La Dirección de la empresa mantendrá con el delegado de personal, como mínimo una reunión trimestral. En estas reuniones se deberá:

- Informar de la cartera de pedidos y de la evolución de los resultados de la empresa.
- Informar de la evolución del empleo en la empresa así como acerca de la celebración de nuevos contratos y de qué tipo.
- Recibir copia básica de los contratos y ser informados en caso de la no renovación de algún contrato sobre las causas que lo han motivado.

El delegado de personal deberá guardar la más absoluta confidencialidad respecto a la información recibida directamente por la empresa.

Artículo 16.º Movilidad geográfica.

La decisión de traslado fuera de la CAPV, deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad y por escrito de las causas objetivas que lo motivan.

Ante cualquier decisión de traslado dentro de las empresas del grupo, la empresa preavisará al trabajador/a y al representante legal con 30 días de antelación y por escrito de las causas objetivas que lo motivan.

Gipuzkoatik kanpoko lekualdaketak borondatezkoak izango dira langilearentzat, eta bestela ezin izango dira egin.

17. artikulua. Jangelarako eta ogitartekoa jateko esparruak.
Jantokia eta ogitartekoa jateko gela mantenduko dira.

Enpresak diru-partida bat izango du, kateringaren kostuaren zati bat ordaintzeko.

18. artikulua. Lizentziak.

Langilea gaueko txandan ari bada lanean, eta hurrengo goizean Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsultara joan behar badu, kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batekin agindu beharko du. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio alde aurretik enpresaburuari, eta goizaldeko 02:00etatik aurrera joan ahal izango da lanetik.

Gainerako egoerarako, esaterako, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboa) edo medikuntza partikularraren asistentzia izateko, langilea gaueko txandan badago, goizaldeko 02:00etatik aurrera joan ahal izango da lanetik; baina 16 ordu emango dira gehienez jota horretarako, eta, betiere, justifikatu egin beharko dira.

Langileak ezkontideari, seme-alabei eta gurasoei mediku-kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara eta garrantzi txikiko ebakuntzetara lagundu behar badie, eta langilea gaueko txandan badago, egun horretako goizaldeko 02:00etatik aurrera joan ahal izango da lanpostutik. Absentzia horiek behar bezala justifikatu beharko dira, eta langile bakoitzak duen 16 orduko poltsatik kenduko dira.

19. artikulua. Zuzenbide osagarria.

Enpresako hitzarmen kolektibo honetan jasotzen ez diren gainerako kontzeptuei dagokienez, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2011ko Hitzarmen Kolektiboaren testuan xedatzen dena aplikatuko zaio. Edo ordeztzen duen hurrengoa.

Etorkizunean probintzia-hitzarmen hori bertan behera geldituko balitz Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioz (uztailaren 6ko 3/2012 Legean emandako idazketan), betebeharren edukiak oso-osorik aplikagarri izaten jarraituko du, eta gainera, hitzarmen honen eranskin izango da probintzia-hitzarmena bertan behera geratu eta hurrengo hiletik aurrera.

Los traslados fuera de Gipuzkoa tendrá el carácter de voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 17.º Espacios para comedor y bocadillo.

Se mantendrán las instalaciones de comedor y la sala de bocadillo.

La empresa tendrá una partida de dinero para financiar parte del coste del catering.

Artículo 18.º Licencias.

En los casos en los que el trabajador este trabajando en el turno de noche, y a la mañana siguiente tenga que asistir a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica podrá ausentarse del trabajo a partir de las 2:00 de la madrugada.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, y este en el turno de noche, podrá ausentarse a partir de las 2:00 de la madrugada, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

En los casos en los que el trabajador, tenga que acompañar a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres, y este en el turno de noche, podrá ausentarse del puesto de trabajo a partir de las 2:00 del mismo día. Estas ausencias, deberán estar debidamente justificadas y disminuirán la bolsa de las 16 horas que tiene cada trabajador.

Artículo 19.º Derecho supletorio.

Para el resto de conceptos no regulados en el presente convenio colectivo de empresa, será de aplicación lo dispuesto en el texto del año 2020-2022 del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa. O el siguiente que lo sustituya.

Si dicho convenio provincial perdiera su vigencia por lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación dada por Ley 3/2012 de 6 de julio, seguirá siendo plenamente aplicable el contenido obligacional, que además se entenderá incorporado como anexo a este convenio desde el mes siguiente a que se produjera tal pérdida de vigencia.