

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Semak Procesados, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104282012021 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko azaroaren 9an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko apirilaren 6an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko apirilaren 16an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak 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 kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko apirilaren 16a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2611)

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 la empresa Semak Procesados, S.L. (código 20104282012021).

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de noviembre de 2020, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 6 de abril de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 16 de abril de 2021.

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 16 de abril de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2611)

Semak Procesados SL enpresaren Hitzarmen Kolektiboa (2020-2022).

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

Enpresa-hitzarmen honek semak procesados SL enpresaren eta enpresa horretan lan egiten duten pertsona guztien arteko lan-harremanak arautuko ditu, langile horiek zuzenekoak edo zerbitzupekoak izan, Langileen Estatutuaren 1.3 c artikuluan aurreikusitako moduan.

Hitzarmen hau enpresa horretako langileei aplikatuko zaie.

2. artikulua. *Indarraldia eta iraupena.*

Hitzarmen honek 3 urteko indarraldia izango du. 2020ko urtarilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da, ondorio guztietarako.

Aldeetako edozeinek salatu ahal izango du, indarraldia amaitu baino gutxienez 3 hilabete lehenago. Aldeetako bakar batek ere ez badu adierazitako epean salatzen, hitzarmena automatikoki luzatuko da, isilbidez, beste urtebeterako. Hitzarmena automatikoki luzatzen den hurrengo urteetan, hitzarmena salatzeke epea lerrokada honetan adierazitakoa izango da, hau da, ohiko indarraldia amaitu aurreko 3 hilabetekoa.

Hitzarmena hura sinatu duten alderdietako edozeinek salatu ahal izango du, beste alderdiari modu frogagarrian jakinarazita.

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 ordezkari hitzarmen bat sinatu arte.

3. artikulua. *Baldintzarik onuragarrienak.*

Hitzarmen hau indarrean jartzean edozein langilek une horretan aitortuta zaizkion baldintzarik onenak errespetatuko dira, baldintza pertsonal gisa. Baldintza horiek, alabaina, ezin izango dira, ez konpentsatu, ez xurgatu.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa oro otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuan eta Lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen ezarritako lan-erreformaren aurretiko lege-idazketaren arabera egingo da, hau da, irailaren 19ko 35/2010 Legearen 5. artikuluan arabera. Dena den, 3/2012 Errege Lege Dekretuan ezarritako lan-erreforma ez aplikatzea erabaki du enpresak, 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 berriz negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1. artikuluan xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariarekin akordioak lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoak), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEn esku jartzeko.

5. artikulua. *Gaixotasun arruntagatiko baten kudeaketa.*

Enpresak prestazio ekonomikoaren estaldurari eutsiko dio kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta lanekoak ez diren istripuek) eragindako Aldi Baterako Ezintasuneko kasuan,

Convenio Colectivo de la empresa Semak Procesados S.L. (2020-2022).

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio de empresa regulará las relaciones laborales entre la empresa Semak Procesados S.L. y todos los/las trabajadores/as que desempeñen su labor en esta empresa, ya sean directos o de puesta a disposición, en los términos previstos en el artículo 1.3 c del ET.

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.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia. En caso de que ninguna de las partes lo denuncie durante el plazo indicado, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita durante un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se viese automáticamente prorrogado, el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados en este párrafo, es decir, en el plazo de los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia ordinaria.

La denuncia se efectuará por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la otra parte.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del ET, que una vez esté denunciado y haya concluido 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/a 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 de el RD Ley 3/2012, del 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es decir el artículo 5 de la Ley 35/2010 del 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 del 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 de presente convenio colectivo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación (Preco) no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) 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

baita kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun kontrolari ere; hau da, ezin izango du Gizarte Segurantzako erakunde lankideen esku utzi.

6. artikulua. Lanaldia, egutegia eta ordutegiak.

Urteko lanaldia benetako 1.697 ordukoa izango da gehienez.

Gipuzkoako Hitzarmen Siderometalurgikoaren 9. artikuluan ordu-prestasunari buruz xedatutakoa aplikatzeari kalterik egin gabe, Langileen Estatutuaren 34.2. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela adosten da; beraz, 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 eguneko lanaldia oinarritzat hartuta egin eta baliatu ahal izango da, eta adierazitakoa aplikatuko da, aurrez enpresarekin adostu ezean.

7. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko soldata-osa-garriak.

7.1. Istripuek eta lanbide-gaixotasunek eragindako bajak:

Aldi baterako ezintasuna lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragin badu, enpresak hileko soldata gordinaren % 100eraino osatuko du lehen baja-egunetik. Diferentziak hil horretan bertan likidatuko dira.

Aparteko ordainsariak inolako deskonturik gabe ordainduko dira kasu horietan.

7.2. Ezintasun iraunkorrak:

Ezintasun iraunkor osoa eta/edo partzialaren kasuan, enpresak bere lesioekin bateragarria den lanpostu batean jarriko du langilea, enpresan lanpostu hori badago eta lanpostua hutsik badago.

Langilea legez ezarritako epean errekupe ratzen bada profesionalki, enpresak berriz hartuko du langileak jakinarazpena egin eta hilabete bateko epean.

8. artikulua. Soldaten igoera.

Soldata errealak 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera igoko zaizkie enpresako langile guztiei:

2020:

– KPI 2,5 baino txikiagoa bada: KPI (Estatukoa) + KPlaren % 40 (Estatukoa).

– KPI 2,5 baino handiagoa bada: Estatuko KPI + 1.

2021:

– KPI 2,5 baino txikiagoa bada: KPI (Estatukoa) + KPlaren % 40 (Estatukoa).

– KPI 2,5 baino handiagoa bada: Estatuko KPI + 1.

2022:

– KPI 2,5 baino txikiagoa bada: KPI (Estatukoa) + KPlaren % 40 (Estatukoa).

– KPI 2,5 baino handiagoa bada: Estatuko KPI + 1.

Igoera 2. mailako ofizialaren soldata gordinaren gainean aplikatuko da, eta horixe izango da lanbide-kategoria guztiei aplikatuko zaien igoera; gero, lanbide-kategorien eta -taldeen tauletan finkatu beharko dira.

Artikulu honetan jasotzen den KPlaren balioa ez da inola ere % Otik beherakoa izango. Beraz, urteko KPla negatiboa bada, % Oko gutxieneko balio horretatik abiatuko da igoeraren kalkulua.

Igoera horiek nominako soldata finkoaren gainean aplikatuko dira, eta ez plus pertsonalen, antzinatasunaren eta gaueko lanaren gainean. Igoera horiek aurreko urte bakoitzeko soldata erreale eguneratuen gainean aplikatuko dira.

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, calendario y horarios.

La jornada de trabajo anual será de 1.697 horas de jornada efectiva de trabajo anual máxima.

Sin perjuicio de la 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. 34.2 de 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 periodo 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. Incapacidades permanentes:

En caso de incapacidad permanente total y/o parcial la empresa recolocará al trabajador/a 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 Incremento salarial.

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

2020:

– Si IPC menor que 2,5, entonces: IPC (Estatual) + 40 % del IPC (Estatual).

– Si IPC mayor que 2,5, entonces: IPC (Estatual) + 1.

2021:

– Si IPC menor que 2,5, entonces: IPC (Estatual) + 40 % del IPC (Estatual).

– Si IPC mayor que 2,5, entonces: IPC (Estatual) + 1.

2022:

– Si IPC menor que 2,5, entonces: IPC (Estatual) + 40 % del IPC (Estatual).

– Si IPC mayor que 2,5, entonces: IPC (Estatual) + 1.

El incremento se aplicará sobre el salario bruto de oficial de 2.º y éste será el incremento que se aplique a todas las categorías profesionales, consolidándose 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 no se aplicarán sobre los pluses personales, la antigüedad y la nocturnidad. Estos incrementos se aplicarán sobre salarios reales actualizados de cada año anterior.

Aparteko haborokinak uztalean eta abenduan ordainduko dira.

9. artikulua. Mailaz igotzea eta prestakuntza.

Enpresan kontratatzen diren langile barri guztiei, 12 hilabete igaro ondoren, gutxienez 3. mailako ofizialaren kategoria esleitu ko zaie tailerreko langileak badira, eta 3. mailako administrariarena bulegoetakoak badira, eta kategoria horietarako zehaztutako soldatak.

Enpresak enpresako lanpostuetarako berariazko prestakuntza-ikastaroak antolatuko dituela hitzematen du, eta urtean gutxienez 3 ikastaro antolatu beharko ditu 2020, 2021 eta 2022 urteetan zehar.

Enpresak diru-poltsa bat izango du, hizkuntza-ikastaroak eta ikastaro teknikoak finantzatzeko laguntzeko. Poltsa horren zenbatekoak interesdunak eskatu eta eskaeraren xedea aztertu ondoren esleitu ko dira.

10. artikulua. Antzinasunaren kalkulua.

Antzinasuna kalkulatzeko, enpresan lan egiten hasi den eguna hartuko da kontuan.

Antzinasun-plusaren gutxienezko zenbatekoa kalkulatzeko, Gipuzkoako industria siderometalurgikorako 2020-2022 hitzarmen kolektiboaren 23. artikuluko testuaren izango da kontuan, eta, beraz, % 5 aplikatuko da Hitzarmeneko tauletako A zutabeko soldataren gainean.

11. artikulua. Laneko osasunaren eta segurtasunaren zain-tza eta prebentzioa.

Enpresak lanpostu bakoitzeko funtzioak betetzeko behar diren laneko eta babesteko arropak emango dizkie (hala bada-gokio, baita betaurrekoak eta kristal graduatuak ere) enpresaren hitzarmen kolektibo hau aplikatzen zaien langile guztiei.

Lan errepikakorrak egiten direla egiaztatzen den lanpostuetan, enpresak lan errepikakor hori ezabatzea edo hobetzeko aukerak proposatzea aztertuko du.

12. artikulua. Enplegu-politika.

ABLEen bidezko kontratua duten langileen iraupena 12 hilabetekoa izango da gehienez.

13. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde paritario bat eratzen da. Batzordeak 2 kide izango ditu: langileen ordezkari 1 eta enpresaren ordezkari 1.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere 15 eguneko epean bildu beharko dute. Bilera horiek ez dira zenbatuko sindikatu-ordutegiaren krediturako.

Eskumen hauek izango ditu:

1. Hitzarmen kolektibo honetako arau oro interpretatzea.
2. Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioko sindikatuen ordezkariak bakoitzak eta enpresaren ordezkariak aholkulari baten laguntza izan dezakete, gehienez ere. Aholkulari horrek hitz egin ahal izango du, baina botorik eman ez.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen diren adiskidetze- eta bitartekotza-prozeduren arabera ebaztuko dira (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Dena den, beharrezkoa izango da bi alderdiak (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak) ados jartzea, desadostasuna arbitraje-prozeduraren bidez ebazteko.

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.

La empresa se compromete a organizar cursos de formación específicos para puestos de la empresa, comprometiéndose a organizar un mínimo de 3 cursos anuales durante los años 2020, 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.

El cálculo del importe mínimo 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 la columna A de las tablas del Convenio del Sidero.

Artículo 11.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.

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

Artículo 12.º Política de empleo.

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

Artículo 13.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, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días. Estas reuniones no computarán para el crédito de horario sindical.

Serán sus competencias:

1. Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
2. 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/a 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 Vasco* de 04/04/2000). Será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo al procedimiento de arbitraje.

Batzorde Paritarioko kide titularrek baimen ordaindua izateko eskubidea dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan hori garatzean sortzen diren gastuak.

14. artikulua. Enpresa-ordezkarari jakinaraztea.

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

- Eskaera-zorroa jakinarazi.
- Enpresako enpleguaren bilakaeraren berri eman, eta baita kontratu berriak gauzatu diren eta zer motatakoak diren jakinarazi ere.
- Kontratuen oinarritzko kopia bat jaso eta kontraturen bat berritzen ez bada, horretarako arrazoien informazioa jaso.

Langileen ordezkariek erabateko konfidentzialtasuna gorde beharko du enpresaren aldetik zuzenean jasotako informazioari dagokionez.

15. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Langileak EAETik kanpo lekualdatzeko erabakia enpresariak berak jakinarazi beharko dio langileari, baita haren legezko ordezkariei ere, lekualdaketa hori gertatu baino sei hilabete lehenago gutxienez; borondatezkoa izango da langilearentzat, eta ezin izango da beste modu batera gauzatu.

Taldeko enpresen artean lekualdatzeko erabakiren bat hartzen bada, enpresak 15 egun lehenago eta idatziz jakinaraziko dizkio langileari eta legezko ordezkarari lekualdaketa eragin duten arrazoiak.

16. artikulua. Cateringa finantzatzea.

Enpresak diru-partida bat izango du catering-kostuaren zati bat finantzatzeko.

17. artikulua. Zuzenbide osagarria.

Enpresako hitzarmen kolektibo honetan berariaz arautu ez diren gai guztietarako, Langileen Estatutuaren testu bateginean eta aplikagarriak izan daitezkeen gainerako xedapen orokor nahiz berezietan xedatutakoa hartuko da kontuan, bereziki Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022 Hitzarmen Kolektiboan araututakoa.

Azken xedapenetako lehena. Aintzatespena, negoziatzeko gaitasuna.

Hitzarmen hau langileen legezko ordezkariek eta enpresako zuzendaritzaren ordezkariek negoziatu eta sinatu dute; horiek guztiek onartu dute hitzarmen hau negoziatzeko eta onartzeko behar den gaitasuna.

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

Artículo 14.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.
- 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 15.º Movilidad geográfica.

La decisión de traslado fuera de 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 tendrá el carácter de voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Ante cualquier decisión de traslado dentro de las empresas del grupo, la empresa preavisará al trabajador/a y al representante legal con 15 días de antelación y por escrito de las causas objetivas que lo motivan.

Artículo 16.º Financiación del catering.

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

Artículo 17.º Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables, y en especial a lo regulado en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022.

Disposición final primera. Reconocimiento, capacidad negociadora.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por la representación legal de la parte trabajadora, y la representación de la Dirección de la Empresa, reconociéndose todas ellas la capacidad necesaria para negociar y aprobar el presente convenio.