

**EUSKO JAURLARITZA**

**LAN ETA ENPLEGU SAILA**

**Gipuzkoako Lurralde Ordezkari**

**EBAZPENA.** Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Engranajes Grindel, S.A.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101632012016).

**AURREKARIAK**

**Lehenengo.** 2021eko maiatzaren 11n enpresako zuendaritzak eta langileen ordezkarien sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

**Bigarrena.** 2021eko uztailaren 8an aurkeztu zen Lurralde Ordezkari eta langileen ordezkarien sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

**ZUZENBIDEKO OINARRIAK**

**Lehenengo.** Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu batteginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako aurratzen arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezaugarri 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 kolektiboa aurreikusitako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

**EBATZI DUT**

**Lehenengo.** Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskrizibako eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

**Bigarrena.** Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintza.

Donostia, 2021eko uztailaren 13a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (4923)

**ENGRANAJES GRINDEL SAL-EN HITZARMEN KOLEKTIBOA  
2020-2022**

**1. artikulua. Lurraldea, funtzoak eta langileak.**

Hitzarmen hau Engranajes Grindel SAL enpresan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie.

**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 Engranajes Grindel, S.A.L. (código 20101632012016).

**ANTECEDENTES**

**Primero.** El día 11 de mayo de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

**Segundo.** El día 8 de julio 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 13 de julio de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (4923)

**CONVENIO COLECTIVO DE ENGRANAJES GRINDEL, S.A.L.  
2020-2022**

**Artículo 1.º Ámbito territorial, funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en la empresa Engranajes Grindel S.A.L.

## 2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du. 2020ko urtarriaren 1ean jarriko da indarrean eta 2022ko abenduaren 31n amaituko da, ondorio guztietaurako.

2022ko azaroaren 1ean automatikoki salatutzat emango da, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira hau ordezkatuko duen hitzarmen kolektiboa egiteko negoziazioak.

Beraziaz adosten da, halaber, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela harik eta alderdiek beste hitzarmen bat sinatu arte.

## 3. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoi eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehaztutakoak baino hobeak badira; hala, langileak ez dira kalteturik gertatuko ezarritako soldato-politiken ondorioz.

## 4. artikulua. Lan-egutegiak eta -ordutegiak.

Enpresako Zuzendaritzak baino ezin izango ditu ezarri lan-egutegiak eta ordutegiak, aldez aurretik langileen legezko ordezkariekin eta, hala dagokienean, ordezkarri sindikalekin eztabaidatu ondoren.

Enpresako Zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaztuko du hilabeteko epean, Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako eskuhartzearen ondoren. Egutegian lanaldiaren ordutegi-taula eta oportualdi kolektiboenen datak jasoko dira, gutxienez.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezauri eta gero urteko lanaldia aldatzen bada, enpresak 15 egun izango ditu behar diren egokitzapenak egiteko.

Bigarren paragrafoan adierazitako datatik egutegiko hilabete bat igaro ondoren ez badira ordutegi-taula eta lan-egutegia ezartzen aurreko paragrafoan aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik, langileek, hurrengo hilabetearen barruan, nahi duten egutegia ezauri ahal izango dute, urteko gehieneko ordu-kopurua errespetatuz.

Egutegi horiek ohitura-irizpideen arabera prestatuko dira:

Ohiko egutegia: jaiegunak, zubiak eta abuztuko eta Gabonetako oporrak.

## 5. artikulua. Orduak baliatzea.

Enpresak ez du inolaz ere LERen 34.2 artikulua baliatuko, eta orduen erabilgarritasuna Gipuzkoako 2020-2022ko Metal-gintzako Hitzarmeneko 9. artikuluan ezarritakoak arautuko du.

## 6. artikulua. Soldato eta plusak.

Hitzartutako soldato-igoera lansaria izeneko soldato-kontzeputari eta txanda-plusari aplikatuko zaie. Antzinatasunaren ordeinaria Gipuzkoako metalaren hitzarmen probintzialeko tauaren arabera kalkulatuko da.

2020ko ekitaldirako, % 0,8ko igoera lineala adostu da.

2021eko ekitaldirako igoera orokorrik ez aplikatzea adostu da.

Ondoz ondoko igoera orokorrak urte bakotzeo lehen hiruhilekoan adostuko dira.

— Txanda-plusa: Txandaka lan egiten duen langile orok txanda-plusa kobraztuko du egoera horrek dirauen bitartean.

— Erantzukizun-plusa: Taldeburuek plus bat kobraztuko dute erantzukizun gehigarriagatik. Taldeko burua luzaroan ez badago (gutxienez astebetez), enpresak izendatutako langileak plusari dagokion zati proportzionala kobraztuko du, erantzukizuna bere gain har dezan.

## Artículo 2.º Vigencia y duración.

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

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2022, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y 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 mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

## Artículo 4.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseé, respetando el tope horario anual.

Estos calendarios se confeccionarán con los criterios de costumbre:

Calendario normal: festivos, puentes y vacaciones en agosto y Navidad.

## Artículo 5.º Disponibilidad de horas.

En ningún caso la empresa hará uso del art. 34.2 del ET, rigiéndose la disponibilidad de horas según lo definido en el art. 9 del Convenio de Metal de Gipuzkoa 2020-2022.

## Artículo 6.º Salario y pluses.

El incremento salarial pactado se aplicará al concepto salarial jornal y al plus de relevo. La retribución de la antigüedad se calculará en base a las tablas del convenio provincial del metal de Gipuzkoa.

Para el ejercicio 2020 se acuerda una subida general del 0,8 % lineal.

Para el ejercicio 2021 se acuerda que no aplicar subida general.

Las sucesivas subidas generales, serán acordadas en el primer trimestre de cada año.

— Plus relevo: Todo trabajador que trabaje a turnos cobrará un plus de turno mientras se mantenga tal circunstancia.

— Plus de responsabilidad: Los jefes de equipo van a cobrar un plus por la responsabilidad añadida. En caso de ausencia prolongada del jefe de equipo (mínimo una semana), el trabajador designado por la empresa, para que asuma su responsabilidad, cobrará la parte proporcional que le corresponda del plus.

Enpresako langile guztiak otorduaren zenbatekoaren % 60ko jantoki-osagarria jasoko dute lanegun bakoitzeko, baldin eta egun horretan jantoki-zerbitzua badago.

#### 7. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lana 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00ak arte egiten dena da.

Gaueko lanagatiko hobaria honako arau hauei jarraituz erre-gulatuko da:

a) Gaueko aldi horren barruan ordubete baino gehiago eta lau baino gutxiago lan egiten bada, lan egindako ordu horiei dagokien hobaria baino ez da jasoko.

b) Gaueko txandan lau ordu baino gehiago sartuz gero, lau naldi osoari dagokion hobaria jasoko da, txanda horren barruan egon edo ez.

Artikulu honetan azaldutako lanak egiten dituzten langileek ordainsari osagarri bat jasoko dute, gaueko lanagatiko plusa izeneko, eguneko soldataren % 27koa.

#### 8. artikulua. ABE, eritasun arrunta.

Eritasun arruntengatiko bajak GSINek kudeatuko ditu oso-rik, eta mutuak ez du inolako eskurik sartuko.

Eguneko soldataren % 90 ordainduko da bajako lehenengo egunetik.

Eguneko soldataren % 100 ordainduko da, kirurgia-opera-zioagatiko bajaren kasuan.

#### 9. artikulua. ABE, lan-istripuak.

Lan-istripuengatiko bajen kasuan, eguneko soldataren % 100 ordainduko da, bajako lehenengo egunetik.

Oporrak kasu guztietai hartuko dira.

#### 10. artikulua. Praktikaldiko kontratuak.

Praktikaldiko kontratuaren modalitatea honela arautuko da: era horretako kontratua duten langileek lanpostu horretan edo antzekoan diharduen langile batentzat Gipuzkoako Metalgintzako Hitzarmenean finkatutako soldataren % 60 jasoko du lehen seihiokoan, % 80 bigarrenean, eta % 100 bigarren urtetik aurrera. Soldatu hori gainerako langileen soldataren proportzio be-ean igoko da, hitzarmen honen 6. artikuluan xedatutakoarekin bat.

Praktikaldiko kontratua indarrean dagoen bitartean, gutxieneko soldata 23.265,16 €-koa izango da, eta 6. artikuluaren arabea igoko da.

Era horretako kontratuak ez dira sei hilabete baino gutxiagoak izango, eza bi urte baino gehiagokoak ere. Era berean, al-deek gehienez bi luzapen adostu ahalko dituzte, eta horietako bat ere ezingo da izan kontratuaren gutxieneko iraupenetik behar-ko, eta kontratuaren iraupen osoa ezingo da izan bi urte baino gehiagokoak.

#### 11. artikulua. ABLEek.

ABLEek kontratutako langile bakoitzeko 6 hilabetez baino ezingo dituzte eman zerbitzuak Engranajes Grindel SALen.

#### 12. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugikortasun geografikoa.

Arrazoi ekonomiko, tekniko, antolamenduzko edo produkzio-koenatik, enpresaburuak berak bakarrik lantegiko langile bat-tengan, hainbat langilerengen edo langile guztiengen ondorio kolektiboak dituen erabaki bat hartzen duenean, eta, horren bi-tartez, langileen akordio edo itun kolektibo bidez aitortuta dituzten edo baliatzen dituzten baldintzetan aldaketa nabarmenak egiten direnean, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

a) Aldez aurretik horren berri ematea langileen ordezkari-tzari, aldaketa egiteko arrazoiak adierazita.

Todo trabajador de la empresa percibirá un complemento de comedor del 60 % del importe de la comida por cada día de tra-bajo siempre y cuando haya servicio de comedor ese día.

#### Artículo 7.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno ex-ceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente ar-tículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 27 % del concepto salarial jornal.

#### Artículo 8.º I.T. Enfermedad común.

Las bajas por enfermedad común serán gestionadas en exclu-siva por el INSS y sin ninguna intromisión por parte de la mutua.

Se abonará el 90 % del concepto salarial jornal del día desde el primer día de la baja.

Se abonará el 100 % del concepto salarial jornal del día en el caso de baja por intervención quirúrgica.

#### Artículo 9.º I.T. Accidentes de trabajo.

Las bajas de accidentes de trabajo se abonarán al 100 % del concepto salarial jornal del día a partir del primer día de baja.

El disfrute del periodo de vacaciones, se efectuará en todos los casos.

#### Artículo 10.º Contratos de prácticas:

La modalidad del Contrato en Prácticas se regulará de forma que el salario percibido por el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, el 80 % en el segundo semestre y 100 % durante el 2.º año del salario fijado en el convenio del metal de Gipuzkoa para un/a trabaja-dor/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de tra-bajo. Dicho salario se incrementará en la misma proporción que se se incremente el salario para el resto de la plantilla de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio.

El salario mínimo percibido durante la vigencia del contrato en prácticas será de 23.265,16 €, el cual será incrementado según el artículo 6.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Asimismo, las partes podrán acordar dos pró-rrrogas como máximo, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de dos años.

#### Artículo 11.º ETT-s.

Las ETT-s podrán prestar sus servicios en Engranajes Grin-del S.A.L solo 6 meses por cada trabajador contratado.

#### Artículo 12.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones re-conocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto cole-ctivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se ade-cuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Langileen legezko ordezkariekin 15 eguneko konsultaldi bat ezartzea.

c) Epe horretan gehiengoa ez bada ados jartzen aldaketa horren beharrari buruz, Precoren adiskidetze edo bitartekotza prozedurara joko da kontu hori konpontzeko. Batzordekideen gehiengoa eta enpresaren arteko adostasunik gabe, ezingo dira desadostasunak Precoren arbitrajepean jarri.

Enpresan langileen legezko ordezkaritzarik egon ezean, ulertuko da funtzió horiek enpresako langileek helburu horretarako aukeratutako legezko ordezkaritzak hartuko dituela bere gain.

Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresako Zuzendaritzak proposa ditzakeen lekualdatze geografiko kolektiboa ere aplika daiteke.

#### 13. artikulua. Txanda-kontratuak.

2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, Enpresa Batzordeak egin duen eskaera, tartean dauden langileak eta enpresak langileen batez besteko adina murrizteko interesa kontuan hartuta, enpresak errelebo-kontratuak egingo dizkie hala eskatzen duten eta eskaeraren uneko legezko araudia betetzen duten langileei.

#### 14. artikulua. Arrazoi objektiboen ondoriozko bidegabeko kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak.

Bidegabeko kaleratzeak: egungo arauaren araberako kalte-ordinaren kalkuluan beren lan-biztaren uneren batean zerbitzuko urte bakoitzeko 45 eguneko kalte-ordinaren baten eskubidea duten langileek kontratuaren indarraldi osorako izango dute eskubide hori, alegia, lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldatarako eskubidea, gehienez 42 hilabetez.

Arrazoi objektiboen ondoriozko kaleratzeak eta enplegua erregulatzeko espedienteak: Gipuzkoako 2020-2022ko Metalgintzako Hitzarmeneko 50. artikuluan ezarritakoaren arabera arau-tu da.

#### 15. artikulua. Presentzia-kontrola eta lanaldiaren erregis-troa.

Langileen Estatutuaren 34.9 artikulu berriak honako hau ezartzen du: «Enpresak lanaldiaren eguneroko erregistroa bermatuko du, langile bakoitzaren lanaldiaren hasiera- eta amaiera-or-dutegi zehatza barne». Beraz, langile bakoitzak pertsonalki fitxatu behar ditu bere eguneroko lanaldiaren hasiera eta amaiera.

Hala ere, artikulu horren bigarren paragrafoaren arabera, enpresak enpresaren legezko ordezkariekin adosten du lanaldi za-tituan lan egiten duten langileek ordu erdiko etena izango dutela baziak (12:45-13:15 edo 13:15-13:45), horretarako fitxatu beharrik gabe.

Bestalde, aparteko orduei dagokienez:

a) Langile guztiak egutegian ezarritako ordu guztietan egin behar dute lan, eta ordu horiek fitxatu.

b) Langileren batek ezarritakoak baino ordu gehiago edo enpresaren egutegitik kanpoko egunen bat lan egin behar badu, langilearen arduradunek eta enpresako zuzendaritzak beti izan behar dute horren berri eta inguruabar hori onartu behar dute.

c) Egutegitik kanpoko edozein ordu ezinbestean lan egin beharrekoa izango da. Kasu bakoitza aztertuko da, eta, onartzen bada, baimena hilabeteko epean hartuko da, ordu horiek egin eta hurrengo lanegunetik aurrera.

d) Hartu ez diren orduak ezingo dira metatu hurrengo hilabeteetan.

e) Ordutatik eta salbuespen puntualesatik kanpoko edozein jarduera enpresaren barne-arautegitik kanpokotzat jotzen da, eta ez da kontuan hartuko.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcance un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación y conciliación del Preco. Sin acuerdo entre la mayoría del comité y la empresa no podrán someterse las discrepancias al arbitraje del Preco.

En caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, se entenderá que estas funciones serán asumidas por la representación elegida para dicho fin por parte de la plantilla de la empresa.

El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

#### Artículo 13.º Contratos de relevo.

A partir del 1 de enero del 2019, en consideración a la solicitud del Comité de Empresa, al personal implicado y al interés de la Empresa por reducir la edad media de la plantilla, ésta se compromete a realizar contratos de relevo a aquellos trabajadores que lo soliciten y que cumplan con la normativa legal existente en el momento de la solicitud.

#### Artículo 14.º Despidos improcedentes, por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Despidos improcedentes: aquellos trabajadores que en su cálculo de indemnización según la norma actual tuvieran derecho a una indemnización de 45 días por año de servicio en algún momento de su vida laboral, mantendrán su derecho para toda la vigencia del contrato, es decir, tendrán derecho a 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo: se regularán según lo definido en el artículo 50 del Convenio provincial del metal de Gipuzkoa 2020-2022.

#### Artículo 15.º Control de presencia y registro de la jornada laboral.

El nuevo artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece que «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador», por lo que cada trabajador tiene que fichar personalmente el inicio y la finalización de su jornada laboral diaria.

Sin embargo, conforme al segundo párrafo de dicho artículo, la empresa acuerda con los representantes legales de la empresa que los trabajadores que trabajen a jornada partida dispondrán de una pausa de media hora (de 12:45-13:15 o 13:15-13:45) para comer, sin que tengan que fichar para ello.

Por otro lado, en relación a las horas extra:

a) Todos los trabajadores tienen que trabajar y fichar las horas establecidas en el calendario.

b) En caso de que algún trabajador tenga que trabajar más horas que las establecidas, o algún día fuera del calendario de la empresa, siempre tendrá que ser con conocimiento y aprobación por parte de sus responsables y la dirección de la empresa.

c) Cualquier hora fuera del calendario tendrá que ser solo y exclusivamente por fuerza mayor. Se estudiará cada caso y en el caso de ser aprobado, el correspondiente permiso se disfrutará en un periodo de 1 mes a partir del primer día laboral después de la fecha en la cual se han realizado dichas horas.

d) No se van a poder acumular las horas no disfrutadas en meses posteriores.

e) Cualquier actuación fuera de horas y de excepciones puntuales se considera fuera del reglamento interno de la empresa y no se va a tener en consideración.

**16. artikula. Covid-19aren ondoriozko baimen berezia.**

Adingaberentz batek edo mendeko pertsonaren batek konfinatuta geratu behar badu eta haren ardura duen langileak irteko eta lanera etortzeko baimena badu:

– Langile bakoitzak ordaindutako «baimen bereziko» 2 lane-gun (16 ordu) izango ditu maniobra-tarte jakin bat izateko eta adingabeaz arduratzeko norbait aukitzeko.

– Baimena ordutan edo egun osoetan hartu ahal izango da.

– Telelana egin dezaketenei, hori egiteko aukera emango zaie (merkataritza-saila eta bulego teknikoa).

– Telelanean jardun ezin dutenak, aldiz, lanera itzuli beharko dira hirugarren egunean. Egun edo ordu gehigarriak soldatatuak kenduko dira.

– Baimeneko bi egun horiek (16 ordu) behin bakarrik hartuko dira. Lehen aldian egun bat erabili badu, bigarrena beste aukera batzuetarako izango du oraindik. Baino 16 orduak jada erabili baditu, behar dituen hurrengo orduak soldatatuak kenduko zaizkio.

*Lehen xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia LERen 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko, edo dagoen hau berrikusteko, LERen 86.1 artikuluak aurreikusitakoari jarraituz.

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek beraiz adostu dute, Preco lanbide-akordioaren adiskidetzea eta biltartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa edukiz gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko prozedurareta jota ere desadostasun hori konpontzen ez bida, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritza eta langileen ordezkaritzaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

*Bigarren xedapen gehigarria. Ekarpenak Geroa-BGAERi.*

2021ean eta 2022an Geroa-BGAERi egin beharreko ekarpena langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ezbehar arruntetarako egin beharreko kotizazio oinharriaren % 4,60koa izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dute.

Ekarpen horiek denak batera ordainduko ditu enpresak; horretarako, soldaten nominetatik kenduko du langile bakoitzari dagokion ehunekoa.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Soldata-taulak.*

Enpresak konpromisoa hartzen du orain arte definitutako soldata-taulak erabiltzeko, horiek garatzeko lanean jarraitzen duen bitartean.

*Laugarren xedapen gehigarria. Emakumeen eta Gizonen Berdintasuneko Diagnostikoa eta Plana.*

3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45. eta 46. artikuluetan ezarritakoaren arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasuneko Diagnostikoa eta I. Plana egiteko konpromisoa hartzen duen enpresak.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren hitzarmenarekin lotura.*

Enpresa-hitzarmen honetan xedatu ez den guztirako Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2021ko Hitzarmen

**Artículo 16.º Permiso especial por Covid-19.**

Para los casos en los que algún menor o persona dependiente tenga que quedarse confinado y el trabajador que esté a cargo suyo, tenga permiso para salir y venir a trabajar:

– Cada trabajador dispondrá de 2 días laborables (16 horas) de «permiso especial» remunerados para disponer de cierto margen de maniobra y encontrar a alguien para hacerse cargo del menor.

– El permiso se puede coger por horas o por días enteros.

– A los que tengan la posibilidad, se les va a ofrecer la opción de teletrabajar (departamento comercial y oficina técnica).

– Los que no puedan teletrabajar tendrán que volver a trabajo a partir del tercer día. Los días u horas adicionales se descontarán del sueldo.

– Estos dos días (16 horas) de permiso se disfrutan una única vez. Si la primera vez ha utilizado un día, todavía tendrá el segundo para otras ocasiones. Pero sí en cambio ya ha utilizado las 16 horas, la próxima vez que las necesite se le descontarán del sueldo.

*Disposición adicional primera. Cláusula de inaplicación salarial.*

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.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco.

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 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 ORPRICE.

*Disposición adicional segunda. Aportaciones a Geroa-EPSV.*

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2021 y 2022 se mantienen en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

*Disposición adicional tercera. Tablas Salariales.*

La empresa se compromete a utilizar las tablas salariales definidas hasta el momento, mientras se sigue trabajando en su desarrollo.

*Disposición adicional cuarta. Diagnóstico y Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres.*

De acuerdo con el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la empresa se compromete a la elaboración de Diagnóstico y del I Plan de igualdad para Mujeres y Hombres antes del 2022.

*Disposición adicional quinta. Vinculación al Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.*

En todo lo no dispuesto en el presente convenio de empresa, será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo de

Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da (20001095011981 zenbakidun hitzarmena, 2020-11-24an Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratua). Hitzarmen hori berritzen bada, sinatutako azken bertsioa aplikatuko da.

Hala ere, probintzia-hitzarmen hori bertan behera gelditzen bada Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoa kontuan hartuz (uztailaren 6ko 3/2012 Legean emandako idazketa), behartze indarreko klausulak oso-osorik aplikagarri izaten jarraituko du, eta gainera, hitzarmen honen eranskin izango da probintzia-hitzarmen bertan behera geratu eta hurrengo egunean.

Indarraldia amaitzean, aurreraeraginari eutsiko dio enpresa hitzarmen honek, hau da, adostutakoa aplikatzen jarraituko da, hitzarmena berritu eta aurrekoan ordezten den arte.

Alderdi biek berariaz adostu dute Preco lanbide-arteeko akordioko adiskidetze eta bitartekotza-procedurak baliatuko direla desadostasunak ebazteko, derrigorrezko arbitrajea alde batera utzita.

*Seigarren xedapen gehigarria. Batzorde paritarioa.*

Hitzarmen honetarako batzorde paritarioa eratzen da, eta honako hauek osatuko dute: langileen hiru ordezkarik eta enpresarien hiru ordezkarik. Langileen ordezkaritzak proportzioa izango du enpresa batzordeko ordezkariekin.

Alderdi artean klausulen interpretazioaren edo aplikazioaren inguruaren sor daitezkeen zalantza eta dibergentziak batzorde horren nahitaezko ebazpenaren mende geratuko dira.

Ados jartzen ez badira, batzorde horren Lan Harremanen Kontseilura (LHK) bidaliko du auzitan dagoen puntua.

Kontsulta horiek edozein zentral sindikalen bidez izapideztu dira, edo enpresaren bidez, eta enpresaren enpresa egoitza izango du egitza.

industria siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022 publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del 24/11/2020 y con numero de convenio 20001095011981. En caso de renovación de dicho convenio será de aplicación el ultimo firmado.

No obstante, si dicho convenio provincial perdiera en el futuro 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 día siguiente a que se produjera tal perdida de vigencia.

El convenio de empresa finalizada su vigencia pactada mantendrá su ultra actividad, esto es, la aplicación de lo acordado hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco, siempre excluyendo el arbitraje obligatorio.

*Disposición adicional sexta. Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión paritaria del presente Convenio que estará integrada por tres representantes de los/as trabajadores/as y tres representantes de los/as empresarios/as. La representación del personal será en proporción a los representantes en el comité de Empresa.

Cuántas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

En caso de no llegar a un acuerdo dicha comisión someterá el punto en litigio al Consejo de Relaciones Laborales (Preco).

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o por la empresa y tendrá su sede en el domicilio social de la empresa.