

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Haizelur, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20103902012018).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko urtarrilaren 27an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko urtarrilaren 1ean 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 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 ekainaren 2a.—Juan Maria Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (3901)

Haizelur SA-ko hitzarmen kolektiborako akordioa 2020-2021-2022.

1. artikulua. Norentzako, noiz arte eta norako balio duen.

Hitzarmena Haizelur SA enpresako langile guztientzat da, eta 3 urtez iraungo du, 2020ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte.

Alderdietako edozeinek eman diezaioke amaiera hitzarmenaren indarraldiari, 3 hilabete lehenago esanda. Baina, indarral-

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 Haizelur, S.A. (código 20103902012018).

ANTECEDENTES

Primero. El día 27 de enero de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 1 de junio 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 2 de junio de 2021.—El delegado territorial en funciones, Juan Maria Esnaola Mendizabal. (3901)

Acuerdo para el convenio colectivo de la empresa Haizelur S.A. 2020-2021-2022.

Artículo 1.º Ámbito personal, temporal y funcional.

El convenio se aplicará en la empresa Haizelur S.A. a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de su plantilla, y tendrá una duración de 3 años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El fin de la vigencia del convenio deberá ser denunciada por cualquiera de las partes con 3 meses de antelación. No obstan-

dia amaiturik ere, testu honetan adostutako artikuluek indarrean jarraituko dute harik eta beste hitzarmen bat sinatu arte.

2. artikulua. Soldaten igoera.

- 2020rako, KPI + % 0,3.
- 2021erako, KPI + % 0,5.
- 2022rako, KPI + % 0,5.

Soldata-igoera Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022 urteetarako Hitzarmenean ezarritakoaren arabera aplikatuko da, eta taulak eta oinarriak urtero eguneratuko dira.

Artikulu honetan, KPlari egotzitako balioa ez da inoiz ere % 0,00 baino txikiagoa izango; beraz, urteko KPla negatiboa bada, % 0,00ko balio minimo hori hartuta kalkulatuko da soldata-igoera.

Artikulu honetan jartzen duenerako, Gipuzkoako KPla hartuko da erreferentzia modura.

Langileek nomina hilaren 1aren eta 5aren artean kobratzen dute.

3. artikulua. Lanaldia.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022 hitzarmenean jartzen duena betekoa da: 1.697 ordu.

4. artikulua. Ordutegiz kanpoko orduak.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022 hitzarmenean jartzen duena betekoa da.

Lanaldia arauturik dagoen bezala, alferrikakoa da lanaldiaren banaketa irregularrerako portzentajeak finkatzea. Legez, lanaldiaren % 10 banatu daiteke irregularki, baina erabaki daiteke –itun bidez– banaketa irregular hori ordezte eta indarrrik gabe uztea. Horixe ituntzea erabaki da.

5. artikulua. Aldibaterako ezintasunetarako osagarria.

Langileen aldi baterako ezintasunak honela geratuko dira araututa –bai lanean sortutakoak bai arruntak–:

5.1. Arruntak –lanekoak ez direnak, alegia– honela kobratuko dira: lehenengo egunetik 20.era, oinarri arautzailearen % 60; eta 21. egunetik aurrera, oinarri arautzailearen % 75.

5.2. Ospitaleratzea beharrezkoa den gaixotasun arrunten kasuan, % 100 ordainduko da ospitaleratzeak ospitalean dirauen bitartean, ez etxean. Osatu beharreko gehieneko iraupena: 6 hilabete.

5.3. Laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak oinarri arautzailearen % 100ean kobratuko dira. Osatu beharreko gehieneko iraupena: 12 hilabete.

6. artikulua. Kategoria profesionalak eguneratzea.

Enpresak hitza ematen du aztertuko dituela Haizelur SAKO langileen kategoriak.

7. artikulua. Lan-osasuna.

Enpresako zuzendaritzak hitzematzen du 2021eko otsailaren 28a baino lehen bilera bat egingo duela langileen ordezkariekin eta kanpoko prebentzio-zerbitzuko enpresarekin, lanpostu guztiak aztertzeko, bai eta laneko prebentzioari lotutako gai guztiak ere.

Prebentzio-zerbitzuko enpresaren txostena jaso eta gero, bigarrena egingo da langileen ordezkariekin, jardute-egutegi bat proposatzeko.

te lo anterior, los artículos acordados en este texto, finalizada su vigencia, seguirán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio de empresa.

Artículo 2.º Subida salarial.

- Para 2020, el IPC + 0,3 %.
- Para 2021, el IPC + 0,5 %.
- Para 2022, el IPC + 0,5 %.

La subida salarial se aplicará tal y como establece el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022, actualizando las tablas y las bases anualmente.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00 %, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00 %.

El valor de referencia a tener en cuenta con respecto al IPC referencia en este artículo será el Índice de Gipuzkoa (IPC Gipuzkoa).

Los trabajadores y trabajadoras cobrarán su nómina entre el día 1 y el día 5 de cada mes.

Artículo 3.º Jornada.

Se estará a lo establecido a tal efecto en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022, 1.697 horas.

Artículo 4.º Disponibilidad horaria.

Se estará a lo establecido a tal efecto en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022.

La regulación que sobre la jornada se recoge hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido legalmente para sustituir y dejar sin efecto la aplicación del 10 % de distribución irregular de la jornada previsto legalmente.

Artículo 5.º Complementos de I.T.

Las incapacidades temporales del personal, tanto de origen profesional, como de origen común, quedaran regulados de la siguiente manera:

5.1. Las enfermedades de origen común se cobrarán de la siguiente manera: desde el primer día al día 20 el 60 % sobre la base reguladora, y del día 21 en adelante el 75 % sobre la base reguladora.

5.2. En las enfermedades de origen común que sea necesaria la hospitalización, se abonará el 100 % mientras dure la hospitalización en el hospital, no en el domicilio. Duración máxima a complementar: 6 meses.

5.3. Los accidente de trabajo y enfermedades profesionales, se cobrarán al 100 % de la base reguladora. Duración máxima a complementar: 12 meses.

Artículo 6.º Actualización de categorías profesionales.

La empresa se compromete a analizar las categorías de los trabajadores y trabajadoras de Haizelur S.A.

Artículo 7.º Salud laboral.

La dirección de la empresa se compromete, antes del 28 de febrero del año 2021, a mantener una reunión con los delegados y delegadas del personal, la empresa de servicio de prevención ajeno, y la dirección de la empresa, para analizar todos los puestos de trabajo, así como todas las materias relacionadas con la prevención laboral.

Tras el informe de la empresa de servicio de prevención, se mantendrá una reunión con los delegados y las delegadas del personal con el fin de proponer un calendario de actuación.

8. artikulua. Arropa-garbitzeta.

Enpresa arduratuko da laneko arropak garbitzeaz.

9. artikulua. Gau-plusak.

Gaueko plusaren oinarria:

Gehienez 20,32 euro gauetz.

Gutxienez 19,992 euro gauetz.

2. artikuluan («soldata-igoera») jasotakoaren arabera handituko da.

10. artikulua. Lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera, eta horrelako desadostasunak ebazteko prozedurak.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusten diren baldintzak ez aplikatzea salbuespenezko eta aparteko baliabidea da, akordioan oinarriturik behar du egon eta ekonomiaren arloko arrazoi larriek baino ezin dute justifikatu. Arrazoi larriak zera dira: enpresaren bideragarritasuna eta enpleguaren jarraipena arriskuan jar dezaketena.

15 eguneko kontsulta-epea zabalduko du enpresak. Tarte horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertuko dira, eta orobat aztertuko da ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen, eta erasandako langileengan duten eragina arintzeko neurririk har daitezkeen.

Kontsultak egiteko aldiaren, parteek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzekotan. Hitzarmen kolektiboaren baldintzak ez aplikatzeko behar den akordio horretan ezarriko dira aplikatu daitezkeen baldintza berriak eta noiz arte iraungo duten. Enplegua iraunarazteko konpromiso batzuk ere jasoko ditu.

Dagokion kontsultaldia amaitu ondoren desadostasunak bere horretan jarraitzen bada, hurrengo bost egunetan bi alderdiek Preco Bitartekotza Prozeduraren eraginpean jarriko dituzte beren desadostasunak.

Hitzarmena ez aplikatzeagatik sortutako desadostasunak arbitraje bidez ebazti nahi izatera, alderdiek berriaz adostu beharko dute beteko dutela arbitrajea. Hala behar dute egin orokorrean eta edozein instantzian.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa duenean (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajea) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren (edo, hala dagokionean, CCNCCren) esku jartzeko.

11. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa.

Langileen Estatutuaren 41. artikuluko lan-baldintzak soldata-esparruan eta lanaldiaren urteko zenbaketan funtsean aldatzeko, nahitaezkoa izango da adostasuna lortzea eragindako langilearekin (bana-banako lan-baldintzen funtsezko aldaketak), edo, bestela, langileen ordezkariarekin (lan baldintzen funtsezko aldaketa kolektiboa); bestela, ezingo da aldaketarik egin.

Epe horretan gehiengo ez bada aldaketa horren beharria gainera adostasunik iristen, Precoren adiskidetzeko edo bitartekotza-prozedurara joko da kontu hori konpontzeko. Arbitraje-prozedura bi alderdiek berriaz hala erabakitzen badute soilik aplikatuko da.

Artículo 8.º Limpieza de ropa.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa.

Artículo 9.º Nocturnidades.

La base del plus de nocturnidad:

Máximo 20,32 euros noche.

Mínimo 19,992 euros noche.

Se verá incrementado conforme a lo que se recoge en el artículo 2.º «Subida salarial».

Artículo 10.º Inaplicación de las condiciones laborales y procedimientos para resolver las discrepancias en esta materia.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, es un mecanismo excepcional y extraordinario basado en el acuerdo y solo justificado por la existencia de causas económicas graves, entendiéndose por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

La empresa abrirá un periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las y los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. El acuerdo necesario para la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo establecerá las nuevas condiciones aplicables, la duración de las mismas e incluirá compromisos sobre el mantenimiento del empleo.

Tras el agotamiento del correspondiente periodo de consultas y si persiste el desacuerdo, ambas partes someterán sus discrepancias en los 5 días siguientes al procedimiento de mediación del Acuerdo Interprofesional Preco.

Las partes con carácter general y en cualquier instancia deberán acordar expresamente su sometimiento al arbitraje para que este pueda actuar como procedimiento para resolver sus discrepancias en materia de inaplicación del convenio.

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 (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), 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 del ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 11.º Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, en materia salarial y cómputo anual de jornada, exigirá del acuerdo bien con el trabajador o trabajadora afectada (MSCT individuales) bien con la representación de los y las trabajadoras (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de conciliación o mediación del Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

12. artikulua. Batzorde paritarioa.

Alderdi negoziatzaileek osatzen dute batzorde paritarioa. Hari dagokio egitea hitzarmenaren jarraipena, interpretazioa eta aplikazioa, eta baita legeak agintzen dizkion beste funtzioak betetzea ere.

Zer edo zertaz zer iritzi duen galdetzen bazaio, 7 egun izango ditu erantzuna emateko. Epe hori amaitu eta oraindik ez bada iritzia eman, tramitea beteta dagoela joko da.

Bere desadostasunak ebazteko, gatazkak epaiketaz kanpo konpontzeko prozeduretara jo ahal izango du batzorde paritarioak; eta, oro har, inoiz ez du joko nahitaezko arbitrajeetara.

13. artikulua. Zer hartuko dugun probintziako hitzarmen kolektibotik.

Hitzarmen honetan arautu ez den guztia ebazteko, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022 Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa hartuko da kontuan, eta, ondorioz, han jasotakoa aplikatu beharko da ezinbestean, eraginkortasun orokorreko beste hitzarmen bat adostu bitartean, kontuan izan gabe gai bereko estatu eremuko beste hitzarmen batzuk lehentasunez ezartzekoak diren ala ez.

Hala ere, hitzarmen hau izenpetuz geroztik eta haren indaraldian beste edozein arau- edo jurisprudentzia-mailako legerik edo testurik onartzen bada, eta horietan jasotakoak hitzarmen honetan itundutakoa hobetzen badu, hobekuntza horiek aplikatuko dira, eta langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaio.

Artículo 12.º Comisión paritaria.

Las partes negociadoras constituyen e integran la comisión paritaria a la que se le atribuyen las funciones de seguimiento, interpretación y aplicación del convenio, así como aquellas que se le atribuyan legalmente.

La Comisión paritaria deberá de pronunciarse sobre las cuestiones que se le sean sometidas en el plazo de 7 días, transcurridos los cuales sin pronunciamiento se entenderá por cumplido el trámite.

La Comisión paritaria, para resolver sus discrepancias, podrá acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, excluyendo en todo caso y con carácter general el arbitraje con carácter obligatorio.

Artículo 13.º Vinculación al convenio sectorial provincial.

En todo lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022, obligándose en consecuencia a la aplicación del contenido del mismo con independencia de la prioridad aplicativa de otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir con éste.

No obstante, si con posterioridad a la firma de este acuerdo y durante su vigencia se promulgaran leyes o textos de cualquier otro rango normativo o jurisprudencial que mejoraran lo pactado en el presente acuerdo, se aplicarán las citadas mejoras, y se hará saber a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.