

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Industrias Electromecánicas GH, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101252012015 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko ekainaren 2an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko abuztuaren 6an, 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 irailaren 1a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkarria. (5833)

Industrias Electromecánicas G.H., S.A. Enpresako hitzarmena. 2020 - 2022.

1. Lurralde esparrua.

Plataforma hau, «Industrias Electromecánicas G.H., S.A.»ko Beasaingo lantokiko langile guztiei dagokie.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social 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 Industrias Electromecánicas GH, S.A. (código 20101252012015).

ANTECEDENTES

Primero. El día 2 de junio de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 6 de agosto 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 1 de septiembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5833)

Industrias Electromecánicas G.H. S.A., Convenio de empresa 2020-2022.

1. Ámbito territorial.

La presente plataforma, afectará a la totalidad de la plantilla de «Industrias Electromecánicas G.H., S.A.», con centro de trabajo en Beasain.

2. Denbora esparrua.

2020ko urtarrilak 1etik, 2022ko abenduak 31 arte egongo da enpresa hitzarmen hau indarrean. Hau da, hiru urtez iraungo du.

Ultra aktibitatea: mugagabea.

Hitzarmenaren salaketa 2020-ko urriaren 1etik.

3. Egunbeteko lan.

2020, 2021 eta 2022. urteetako lan efektiboko gehienezko ordu kopurua, urteko zenbaketan, honako hau izango da:

– Goiz eta arratsaldeko lanaldia.

2020, eta 2021. urtetako orduak 1.670 ordu izango dira.

2022. urterako orduak 1.660 ordu izango dira.

– Lanaldi jarraitua bi txanda edo gehiagoko lanaldiaren salbuespen.

2020, eta 2021. urtetako orduak, 1.655 ordu izango dira.

2022. urterako orduak 1.645 ordu izango dira.

Jardunaldi honetan 10 minututako atsedena ezarriko da, aipatutako jardunaldian ez du parte hartuko eta ez du eragirik jardunaldi eraginkorretan, beraz ez du ordainketa kontzepturik izango.

– Bi txanda edo gehiagoko lanaldia.

2020 eta 2022. urtetako hitzarmenaren honek indarrean duen ezarritako lan orduak 1.651 izango dira urte bakoitzerako, kasu guztietan barne, 10 minututako atsedena denbora lanordu kontsideratu eta soldata kontzeptu bezela sartuko dira.

2022an, 1.641 ordu izango dira, 2020. eta 2021. urteetarako adierazitako benetako lan-baldintza beretan.

4. Alokairu errealak.

2020. urterako, benetako soldatek % 1,5eko igoera izango dute, 2019ko zenbatekoekin alderatuta. Igoera hori finkatzeko modukoa izango da eta honela banatuko da: % 50 proportzionalki eta beste % 50 linealki.

2021. urterako, benetako soldatek % 0,8ko igoera izango dute, 2020ko zenbatekoekin alderatuta. Igoera hori finkatzeko modukoa izango da eta honela banatuko da: % 50 proportzionalki eta beste % 50 linealki.

2022. urterako, 2021eko Gipuzkoako KPlari dagokion igoera + % 0,2 aplikatuko da. Igoera hori finkatzeko modukoa izango da eta honela banatuko da: % 50 proportzionalki eta beste % 50 linealki.

5. Laguntza familiarra.

Hitzarmen honetan, 2008ko kopuru berdina ordainduko da, eskaintza duten langileentzat bakarrik izanez.

6. Bizi-asegurua.

Enpresak bizitza aseguru kolektiboko poliza bat izenpetuko du aseguru-konpañia batekin.

Hitzarmen honen iraunaldiaren kapitalak, ondorengo kopuruetara gaurkotuko dira:

– Heriotz naturala eta ezintasun absolutua: 20.000 €.

– Laneko istripuz heriotza (bai lanekoa eta ez lanekoa ere). 40.000 €.

– Zirkulazioko istripu heriotza: 60.000 €.

– Istripuz ezintasun absolutua: 30.000 €.

2. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia para tres años, y entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

Ultra actividad: Indefinida.

La denuncia del Convenio desde el 1 de octubre de 2022.

3. Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo, en cómputo anual, para los años 2020, 2021 y 2022 será el siguiente:

– Jornada partida.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2020 y 2021 serán 1.670.

Las horas efectivas de trabajo para el año 2022, serán 1.660.

– Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2020 y 2021 serán 1.655.

Las horas efectivas de trabajo para el año 2022, serán 1.645.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de 10 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retribuido.

– Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para los años 2020 y 2021 serán 1.651 horas para cada uno de los años, incluyendo en todos los casos, 10 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán carácter de retribuidos.

Para el año 2022, serán 1.641 horas, en las mismas condiciones de trabajo efectivo que las indicadas para los años 2020 y 2021.

4. Salarios reales

Para el año 2020, los salarios reales tendrán un incremento del 1,5 % sobre los que regía en el año 2019. El incremento será consolidable y se distribuirá, el 50 % de forma porcentual y 50 % de forma lineal.

Para el año 2021, se aplicará un incremento del 0,8 % sobre los salarios reales del año 2020. El incremento será consolidable y se distribuirá, el 50 % de forma porcentual y el 50 % de forma lineal.

Para el año 2022, se aplicará un incremento del IPC de Gipuzkoa resultante del año 2021 + 0,2 %. El incremento será consolidable y se distribuirá, el 50 % de forma porcentual y el 50 % de forma lineal.

5. Ayuda familiar.

Durante la vigencia del convenio, queda congelada en los valores del año 2008, percibiéndola los trabajadores que la tenía reconocida en dicha fecha.

6. Seguro de vida.

La empresa suscribirá con una Compañía de seguros una póliza de vida colectiva.

Los capitales asegurados durante la vigencia de este pacto serán los siguientes:

– Muerte natural e incapacidad absoluta: 20.000 €.

– Muerte por accidente de trabajo (laboral y no laboral): 40.000 €.

– Muerte en accidente de circulación: 60.000 €.

– Incapacidad absoluta por accidente: 30.000 €.

– Ezintasun totala: 17.000 €.

Langileren bat, Gizarte Segurantzari dagokionean, GH taldeko enpresa batean baino gehiagotan balego altan emanda, eta polizan agertzen diren kalte-ordainak jasotzeko eskubiderik edukiko balu, enpresa bakar batetik jasoko luke.

7. Dietak, kilometrajeak eta abar.

2020. urterako, jarraian azaltzen diren plusak % 1,5eko igoera izango dute, 2019ko zenbatekoekin alderatuta.

2021. urterako, plus horiek % 0,8ko igoera izango dute, 2020ko zenbatekoekin alderatuta.

A) Dietak eta kilometrajeak.

Langile guztiek enpresaren aginduz, beste herri batetara bidaiatu behar dutenean, eta horrek, beraien herrian janaldia eragozten dienean, beraien soldataz gain, 2021 urterako ondorengo kantitatea jasoko dute.

a) Dietak.

– Bi egun edo gehiagoko joan-etorriak (dieta osoa, hotela barne): 86,92 €.

– Egun bereko joan etorria:

Bazkaria: 22,76 €.

Afaria: 15,93 €.

b) Kilometrajea norberaren ibilgailuan: 0,39 €/km.

2022. urterako soldata errealean jasandako igoera berdina aplikatuko da.

B) Irteeraren plusa.

Lehenko ordutako irteera plusa desagertzen da. Plus honek urtearen irteeratik kenduko da.

Edozein langilek enpresaren aginduz bidai edo enpresa kokatutako herrialde ezberdin batera joan behar dutenean eta bere helbidean gaua pasa ezin duenean, jasoko dute plus hau.

Plus honen kantitatea, bakarrik lanaren arrazoiagatik, langileak, gaua etxean ezin duenean igaro ordainduko da. Plus hau, etxetik kanpo emandako gau bakoitzagatik ordainduko da.

2021 urterako ondorengo kantitatea jasoko da.

– Espainia eta atzerriko irteeretan: 49,83 €/eguneko.

– Arrisku handieneko herrialdeetarako irteerak (muntatzailerak bakarrik): 74,29 €/eguneko.

2022. urterako, soldata errealean emandako igoera, ehuneko beretan aplikatuko da.

Lan arrazoiagatik igande eta jai egunetan gaua pasa behar denean, nahiz eta lana ez burutu, plusa lan egingo balu bezela ordainduko da.

Atzerriko irteeraren, eta indarrean dagoen araudik fiskala baimentzen duen kasuetan, enpresak prozedimendu bat prestatuko du langileek egiteko, atzerrian montai lanak burutzean, PFEZ-aren salbuespena justifikatu ahal izateko eta horrela aplikatzeko.

C) Muntaketa-lanak atzerrian:

– 2 muntatzaile joango dira nolabaiteko garrantzia duen esku-hartze bat behar denean, esaterako: garabi oso bat muntatzeko, orga aldatzeko, buru-hormetarako, eta abar. Pertsona bakarra joan ahalko da, muntaketa-lanak ikuskatu behar direnean edo garrantzi txikiagoko piezak aldatu edo ordezkatu behar direnean (adibidez: frontalen amaierak, eta abar).

– Pertsona bakarra joan ahalko da bulego-lanak badira (salbuespenak, administrariak, teknikariak eta abar).

– Enpresa arduratuko da beharrezko bisak eta aseguruak izapidetzeaz.

– Incapacidad total: 17.000 €.

Si algún trabajador está dado de alta en la Seguridad Social en más de una empresa del Grupo GH, lo percibirá solamente de una de las empresas.

7. Dietas, kilometrajes y otros.

Para el año 2020, los pluses descritos a continuación, tendrán un incremento del 1,5 % sobre los que regían en el año 2019.

Para el año 2021, estos pluses se incrementarán con el 0,8 % sobre los que regían en el año 2020.

A) Dietas y kilometrajes.

Toda persona de la plantilla, que por orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa y que le impida efectuar comidas en su domicilio, percibirá sobre su sueldo durante el año 2021, las siguientes cantidades:

a) Dietas:

– Desplazamientos de dos o más días (dieta completa incluido hotel): 86,92 €.

– Desplazamientos en el mismo día:

Comida: 22,76 €.

Cena: 15,93 €.

b) Kilometraje en vehículo propio: 0,39 €/km.

Para el año 2022 se aplicarán los mismos incrementos que a los salarios reales.

B) Plus de salida.

Desaparece el antiguo plus de salida por horas y queda absorbido por éste.

Toda persona de la plantilla que por orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa y que le impida efectuar pernoctaciones en su domicilio, percibirá este plus.

Se aplicará sólo cuando el trabajador/a tenga que pernoctar fuera de casa, por motivos de trabajo. El plus se percibirá por noche realizada fuera de casa.

El importe para el año 2021 será:

– Salidas en España y el extranjero: 49,83 €/día.

– Salidas a países de mayor riesgo (sólo montadores): 74,29 €/día.

Para el año 2022, la cantidad anterior se incrementará en los mismos porcentajes que se aplique a los salarios reales.

En caso de festivos y domingos en los que se duerma fuera, como consecuencia del motivo del viaje y no se trabaje, se abonará el mismo plus de salida como si estuvieran trabajando.

Para las salidas al extranjero y en aquellos casos que la normativa fiscal vigente lo permita, la empresa preparará un procedimiento, que el trabajador deberá seguir, para justificar la exención de IRPF de los trabajos de montaje realizados en el extranjero, y así se le aplique.

C) Trabajos de Montaje, en el extranjero:

– Viajarán 2 montadores cuando se requiera una intervención de cierta entidad, como un montaje de grúa completo, cambio de carro, testers, etc. Podrá viajar 1 sola persona, cuando se trate de supervisiones de montajes, o cambio de piezas o puestos de entidad inferior (ejemplo: finales de carrera, etc).

– Podrá viajar 1 sola persona, cuando sean trabajos de oficina (comerciales, administrativos, técnicos, etc.).

– La empresa se encargará de tramitar los seguros y visados necesarios.

– Langileek ez dute nahitaez joan behar gomendatuta ez dauden herrialdeetara (arriskutsuak direnetara); herrialde horietara lan egitera doazen muntatzaileen irteera-plusa 74,29 eurokoa izango da gaueko, B) letran ezarritakoaren arabera.

8. Aldi baterako ezintasun egoera.

Aldibaterako ezintasuneko epean kontingentzi arrunten kasuan honela ordainduko dira.

– Ospitalizazio baja bat detean, alokairu erreleko % 100 ordainduko da(*). Bajaren hasieratik aurreko hilabetea kontuan hartuz, ospitalizazioa iraunten duen bitartean.

– Beste egoeratan:

Lehenengo hilabetean: Aurreko hilabeteko soldata erreleko % 80-ra.

Bigarren hilabetean: Baja hasi baino lehen, aurreko hilabeteko soldata erreleko % 90-ra.

Hirugarren hilabeteetik aurrera (hau barne) baja hasi baino lehen, aurreko hilabeteko % 100.

(*)Soldata errealean ondorengo kontzeptuak sartuta daude: ulertuz (Oinarrizko soldata, prima, igandeak, antzitasuna, errelebo plusa eta gaueko plusa).

Honi buruz, ondoko ondoko baja aldiak elkartuko dira, bajaren berrerortzearen arrazoi berdina gauzatzen denean, eta Segurata Sozialeko Bajaren agirian horrela agerzen denean eta hiru hilabete baino gutxiago igaro denean medikuaren alta jasozenetik.

Aldi baterako ezintasun istripu edo lanbide eristasunarekin ondorioz denean, Alokairu erreleko % 100 ordainduko da aurreko hiru hilabeteko batz bestekoa kontutan hartuta. Dieta, kilometrajea eta irteera plusa salbuetsiz.

Gaixotasun arruntaren eta lanekoa ez den istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren eta alden eta bajen kontrolaren Kudeaketa GSN sistema publikoaren bidez ordainduko dira.

9. Osasun laborala.

– Pintura langileentzat, urtean, gaur egun bezala, bi mediku ikustaldi.

– Gaueko lanaldian dagoen langileak azterketa medikua pasatu behar baldin badu, ordubete hartu ahal izango du eta lanorduz bezela kontsideratu zaio.

– Langile bakoitzaren behararen arabera lan-jantzi berriak banatuko dira, gaur egun ditugun arauak kontutan hartuz.

10. Enplegu politika.

Enpresak hitz ematen du langile finkoak mantenduko duela lan hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

Akordio honetatik kanpo geratuko liratekeen kasuak; borondatezko lan uztea, ezintasun iraunkorra edo erabateko ezintasuna aintzakotzat hartzean, adinaren ziozko derrigorrezko erretiroa 65 urterekin edo borondatezko erretiroa hartu dutenak errelebo kontratuaren bidez eta disziplinazko kaleratzeak.

Praktitako kontratuetako soldata lehen urterako % 70ra eta bigarren urterako % 90-ra izango da, dagokion ordainsaritik kalkulata.

Praktikaldian kontratatutako langileek lehenik ere lan egin badute enpresan, bekadun gisa edo ikasle gisa, txandaka, urtebetez edo epe luzeagoan, praktikaldiko kontratua sinatzen den egunetik aurrera jasoko duten soldata % 80koa izango da lehen urterako eta % 100ekoa bigarren urterako.

Enpresak egindako kontratu guztiak, Enpresa Batzordeari jakineraziko dio.

– No estarán obligados los trabajadores/as a ir a los países no recomendados (peligrosos); El plus de salida para los montadores que acudan a trabajos en estos países, será de 74,29 €/noche, tal y como indicamos en el apartado B).

8. Incapacidad temporal.

Los periodos de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes se abonarán de la siguiente manera:

– En caso de baja con hospitalización, se abonará el 100 % del salario real(*) del mes anterior al inicio de la baja, mientras dure la hospitalización.

– En las demás situaciones:

En el primer mes el 80 % del salario real* del mes anterior.

En el segundo mes el 90 % del salario real* del mes anterior al inicio de la baja.

A partir del tercer mes (este incluido) el 100 % del salario real* del mes anterior al inicio de la baja.

(*)Entendiendo por salario real los conceptos siguientes: salario, prima, domingos, antigüedad, plus de relevos y nocturnidad.

A este respecto se unirán los periodos de baja consecutivos, si se da la circunstancia de recaída por la misma causa, así debiendo constar en el parte de Baja emitido por la seguridad social, y hayan transcurrido menos de tres meses desde que recibió el alta médica anterior.

Las incapacidades temporales derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional se abonarán al 100 % de la media del salario real de los tres meses anteriores, excluyendo dietas, kilómetros y plus salida.

La gestión de pago de la contingencia de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el control de altas y bajas se realizará por el sistema público INSS.

9. Salud laboral.

– 2 revisiones médicas anuales para los trabajadores de la pintura, igual que se hace hasta el momento.

– En el supuesto de que a un trabajador le corresponda pasar el reconocimiento médico, estando trabajando en el turno de noche, tendrá derecho a una hora retribuida para realizar dicho reconocimiento médico.

– Se administrarán a todo/as los trabajadores/as la ropa de trabajo nueva, en función de los requerimientos de su puesto de trabajo, cumpliendo en todo caso la normativa vigente.

10. Política de empleo.

La empresa se compromete a mantener los contratos fijos de la empresa durante toda la vigencia del convenio.

Quedan exceptuados del compromiso anterior: los ceses que se produzcan por bajas voluntarias, reconocimientos de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, Jubilaciones por llegar a la edad reglamentaria de 65 años o los que acceden voluntariamente al contrato de relevo.

La remuneración de los contratos en prácticas será del 70 % durante el primer año y 90 % durante el 2.º año, calculado sobre el salario correspondiente.

Si los trabajadores contratados en prácticas han prestado anteriormente sus servicios en la empresa como becarios o estudiantes en alternancia, por tiempo igual o superior a 1 año, el salario que percibirán a partir de la fecha en que se suscriba el contrato en prácticas será del 80 % para el primer año y del 100 % para el segundo año.

Se informará al comité de empresa de todos los contratos que se realicen en la empresa.

11. Ordu estrak eta erreleboak.

Ordu estrak, 2020 eta 2022 Gipuzkoako Industria Siderometalurgiako hitzarmen probintzian erregulatuta daudenean izango dira, edo hitzarmen honi ordezkatzeko diona, enpresako hitzarmena indarrean dagoena bitartean.

Enpresak agintzen dituen orduak, ordu estra bezala kontsideratuko dira, baina hauek idatziak egon behar dute.

Arrazoi partikularetarako, orduak hartu nahi direnean, hauek agindutako egunetan errekuaratuko dira, ordu orduko kontsideratuko direlarik.

Bezeroen, produkzioaren edo koordinapenaren beharraz, lanpostu bat errelebotara jartzen baldin bada, enpresa-batzordeari esan behar zaio, eta beste soluzio hoberik ez baldin bada, lan erregimenak aldatuko dira, betiere norberaren ezinezkoa baloratuz. Ezinezko hau justifikatu beharko delarik.

Urte bakoitzeko abenduak 31an, ordu estraren kopurua hutsen egon behar da, enpresa eta langilearen artean situazio partikularra ematen ez bada.

12. Erreleboen plusa.

2021. urtean zehar, kontzeptu hau aplikatzen zaien langileek, honako kopuru hauek jasoko dituzte:

– Bi errelebotan lan egiten dutenek: 1,96 euro lan eguneko.

– Hiru errelebotan lan egiten dutenek (edozeinek gauekotasunez lan eginik): 3,02 euro lan eguneko.

Aztertuko dira zein kasu diren bi errelebotakoak eta zein hirukoak.

2022. urterako aurreko kopuruak soldata errealean porzentaia berdinean igoko dira.

13. Gai sozialak.

– Testu guztiak, bai euskaraz eta bai gazteleraz idatzi behar dira.

– Euskara, langileen artean emanagatik, enpresak, euskara ikastaroaren kostuari aurre egingo dio, hauek lanaldiz kanpo izango direlarik.

– Enpresa bakoitzeko pertsonen prestakuntzako eskaerak banaka ikusiko dira, eta dedikazioko orduen kostuaren zenbatekoa erabakiko da, enpresarentzat nahiz langilearentzat. Hau, legezko egingo da, gaur egun ditugun arauak kontutan hartuz eta enpresak kotizazio kostea Gizarte-Segurantzari kentzen baldin badi.

– Txanda-kontratua: Baldintzak betetzen dituzten eta abenduaren 7ko 20/2018 Legegintzako Errege Dekretuan xedatutakoa bete dezaketen langileen erretiro aurreratuen eskaerei erantzun die enpresak, txanda-kontratuaren bidez. Legegintzako Errege Dekretu hori 2022-12-31ra arte egongo da indarrean. Enpresak 3 urte oso ken 250 orduko lanaldia eskaini ahal izango dio erretiro partziala hartzen duen langileari, txanda-kontratuaren hasieran.

Eroski txartela/ Ekonomatua: Hitzarmena indarrean den bitartean, 2019. urteko balioetan geratuko da izoztuta, eta data horretan aitortuta duten langileek jasoko dute. Kontzeptu hori ordainduko da hitzarmena sinatu arte, eta gero ez da ordainduko, soldataren igoserarekin konpentsatuta geratuko delako.

– Laneko arropa: Hitzarmen honetan zehar, enpresak bere gain hartuko ditu laneko buzoak garbitzeko Kudeaketa eta kostua. Baina zerbitzua abian jarri arte, enpresak hilean 5 euro ordaintzen jarraituko du, buzoa garbitzeko laguntza moduan.

– 3 txandako lana: Enpresak 3 txandatan dabilizan 50 urteko gorako langileak eta 20 urte baino gehiagotan lanean dau-

11. Horas extras y relevos.

Las horas extras realizadas quedan reguladas estrictamente por el convenio provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa 2020-2022 o por el que le sustituya estando vigente el de la empresa.

Se consideran horas extras las que sean requeridas por la empresa y se hará constancia escrita de ellas.

Se podrá efectuar la recuperación de horas disfrutadas por motivos particulares, por igual número de horas en las fechas que se autoricen.

Si por necesidades de producción y coordinación, o de los clientes, se justifica en algún puesto de trabajo la realización del trabajo a relevos, se comunicará al comité y salvo que exista otra solución que mejore dicha propuesta, se procederá al cambio de régimen de trabajo valorando en todo caso, cualquier imposibilidad de carácter personal justificado.

A 31 de diciembre de cada año el resultado de las horas extras será cero, salvo situaciones particulares que se den tanto por parte de la empresa como de los trabajadores.

12. Pluses de relevo.

Durante el año 2021, lo/as trabajador/as a los que sea de aplicación estos conceptos, percibirán las cuantías siguientes:

– Plus de 2 relevos: las personas que trabajen a dos relevos percibirán 1,96 € por día trabajado.

– Plus de 3 relevos: las que trabajen a tres relevos (cualesquiera de ellos de nocturnidad), percibirán 3,02 € por día trabajado.

Se estudiarán qué casos son de 2 relevos y cuáles de 3 relevos.

Para el año 2022, las cuantías anteriores se incrementarán en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios reales.

13. Asuntos sociales.

– Todos los textos serán en bilingüe.

– Con el fin de potenciar el uso del euskera entre la plantilla de la empresa, ésta se hará cargo de los costes que supongan los cursos de formación.

– Dichos cursos se recibirán fuera de la jornada laboral se estudiarán individualmente las peticiones de formación de las personas de la empresa y se decidirá qué parte del coste y horas de dedicación asume la empresa y qué parte los empleados. En todo caso se formalizará de forma que la empresa pueda deducir el coste de la cotización a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

– Contrato de relevo: La empresa atenderá las solicitudes de jubilaciones anticipadas, mediante contrato de relevo, de aquellos trabajadores/as que reúnan los requisitos y puedan acogerse a lo dispuesto en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre. El citado RDL tiene vigencia hasta el 31-12-2022. La empresa ofrecerá al trabajador jubilado parcial, el concentrar la jornada efectiva de 3 años completos, menos 250 horas, al inicio del contrato de relevo.

Tarjeta Eroski/Ekonomato: Durante la vigencia del convenio, queda congelado en los valores del año 2019, percibiéndola los trabajadores/as que la tenían reconocida en dicha fecha. Se seguirá abonando este concepto hasta la fecha de la firma del Convenio, dejando de abonarse a partir de dicha fecha, por quedar compensado con el incremento salarial.

– Ropa de trabajo: A lo largo de este Convenio, la empresa asumirá la gestión y el coste de la limpieza de buzos de trabajo. Durante el tiempo que lleve ponerlo en marcha, la empresa seguirá abonando 5 €/mes en concepto de ayuda para limpieza de buzo.

– Trabajo a 3 turnos: La empresa tendrá en cuenta a los mayores de 50 y más de 20 años a 3 turnos, para cubrir vacantes

den langileak kontuan izango ditu espezialitate-eremuan (mekanikariak, soldatzaileak) hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko. Langile horiek hutsik geratzen den lanpostu batera aldatzeko lehentasuna izango dute, baldin eta lanpostu berriaren profilak ezarrita dituen ezaugarriak betetzen badituzte eta baldintza berrietara egokitzen badira.

Bestalde, 55 urte baino gehiago dituzten langileen eskubidea izango da gaueko txandan lanik ez egitea erretiroa hartu arte. Haren gaueko txanda beteko duen langilea, ahal dela, lanpostu horretako beste langileetako bat izango da, eta halakorik ez badago, beste lanpostu bateko langilea edo langile berriaren bat.

– Enpresak langileek GH taldeko enpresa desberdinetan metatu dezaketen antzintasuna errespetatuko du. Hitzarmen honetatik aurrera dauden enpresa-aldaketetan hasiko da aplikatzen alderdi hori, eta ez du atzeraeraginik izango.

– Eszedentziak: Langileen Estatutuko 46. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da puntu honetan, eta, osagarri moduan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoen indarreko probintzia-hitzarmenean (2020-2022koa) xedatzen dena.

Salbuespen gisa, enpresako langile finko guztiei aitortuko zaie eszedentzia (gutxienez eta gehienez urtebetekoa); eszedentziaren epealdia amaitzen denean, gainera, automatikoki beren lanpostura edo antzeko batera itzultzeko eskubidea izango dute.

– Antzintasuna: Bosturtekoen balioa eguneratu egingo da, Gipuzkoako metalaren hitzarmen berriko (2020-2022koa) soldata-taulen arabera.

– Berdintasun-plana: Berdintasun-plana sartzen da hitzarmenean, eranskin moduan. Indarreko araudiaren arabera aplikatuko da.

14. Lanbide kategoriak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean kategoriak aldatuko dira, enpresaren antzintasun-irizpidea betez eta honako hauek aplikatuz:

– 3 urteko antzintasuna duten langileak 3. mailako ofizialak izango dira.

– 10 urteko antzintasuna duten langileak antolaketako languntzaileak izango dira.

– 20 urteko antzintasuna duten langileak 2. mailako ofizialak edo administrazio eta teknologia arloetako 2. mailako ofizialak izango dira.

– 30 urteko antzintasuna duten langileak 1. mailako ofizialak edo administrazio eta teknologia arloetako 1. mailako ofizialak izango dira.

Erretiro partzialeko kontratua duten langileak ez dira atal honetan sartzen.

2020ko kategoriak, eta 2021eko ekainaren 30era artekoak, 2021eko uztailaren 1ean aldatuko dira.

2021eko uztailaren 1etik aurrerako kategoria-aldaketak eraginkorrak izango dira ezarritako antzintasunaren irizpidea bete eta hurrengo hileko 1. egunean.

15. Baimenak.

Medikuaren kontsultara joateko: 16 ordu ordainduko dira. Gaueko txandan dauden langileei dagokienez, kontsultaren ordua kontuan hartuko da. Lan egindako denboratzat hartuko da (egunean bertan hartu behar dena) medikuaren kontsultan emandako denbora, baldin eta sartu den unetik hitzordura arte 4 ordu igaro ez badira eta txandatik irten den unetik hitzordura arte 6 ordu igaro ez badira.

dentro de su área de especialidad (mecánicos, soldadores). Estos, tendrán preferencia para cambiar de puesto a uno que quede vacante, siempre y cuando el trabajador afectado cumpla los requisitos del perfil del nuevo puesto y se adapte a las nuevas condiciones.

Aquellos trabajador/as de más de 55 años tendrán la opción de no trabajar en el turno de noche hasta su jubilación. Su relevo de noche será preferiblemente cubierto por los otros operarios del puesto, en su defecto, por operarios de otros puestos o personal de nueva incorporación.

– La empresa respetará la antigüedad de los trabajadores, que pudieran acumular, de las diferentes empresas del Grupo GH. Esta práctica se comenzará a aplicar únicamente en los cambios de empresa que se produzcan a partir del presente convenio, no teniendo carácter retroactivo.

– Excedencias: En esta materia será de aplicación lo que se establece en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, y como norma supletoria lo que se disponga en el vigente Convenio Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa, para los años 2020-2022.

Excepcionalmente, a todo personal fijo de la empresa, se le reconocerá una excedencia de un mínimo y un máximo de un año, con derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo o similar, una vez finalizada la totalidad del tiempo de excedencia.

– Antigüedad: Se actualizará el valor de los quinquenios con las tablas salariales del nuevo convenio de metal de Gipuzkoa 2020-2022.

– Plan de igualdad: Se incorpora al convenio el Plan de Igualdad, que se aplicará según la normativa vigente, y que se une como anexo al mismo.

14. Categorías profesionales.

Durante la vigencia de este Convenio se realizarán los cambios de categoría, siguiendo el criterio de antigüedad en la empresa y aplicando la siguiente medida:

– Los trabajadores/as con antigüedad de 3 años serán Oficiales de 3.ª

– Los trabajadores/as con antigüedad de 10 años serán Aux. de organización.

– Los trabajadores/as con antigüedad de 20 años serán Oficiales de 2.ª o 2.ª Adm. y Tec.

– Los trabajadores/as con antigüedad de 30 años serán Oficiales de 1.ª o 1.ª Adm. y Tec.

Se excluyen las personas con contrato de jubilación parcial.

El cambio efectivo de las categorías correspondientes al año 2020 y hasta el 30 de junio de 2021, será el 01 de julio de 2021.

Los cambios de categoría posteriores al 1 de julio de 2021, será efectivos el día 1 del mes siguiente al que se cumpla el criterio de antigüedad exigido.

15. Licencias.

Para consultas médicas: las horas retribuidas serán 16h. Para el personal que esté de turno de noche, se tendrá en cuenta la hora de la consulta y se considerará como trabajado (a disfrutar en el mismo día), el tiempo que dure la consulta médica, siempre y cuando la hora de la cita, no diste más de 4 horas de la entrada o 6 horas de la salida del turno.

Hurrengo atalak Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoen 2020-2022ko probintzia-hitzarmeneko 12.c) artikulua ordezkatzeko du.

Gaixotasun larria edo ospitaleratzea:

– Langilearen ezkontidea, seme-alabak edo gurasoak: Hiru egun natural, eta gehienez ere beste hiru egun hartu ahal izango dira ordaindu gabeko lizentzia gisa. Lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da bidaia egin behar bada.

– Aita edo ama, langilea seme/alaba bakarra bada (langilearekin bizi zein ez): 4 egun natural (kasu honetan, ezkon gurasoak ez dira kontuan hartuko).

– Neba-arrebak, bilobak, aitona-amonak, aita-amaginarrebak, koinatu-koinatak edo errain-suhiak: 2 egun natural, eta, bidaia egin behar izatekotan, gehienez beste 2 egun natural.

Gertaera eragileak (gaixotasun larriak) dirauen bitartean, langileak lizentzia hartzeko egunak aukeratu ahal izango ditu, enpresarekin ados jarrita. Adostasunik ez badago, egunak ondoz ondokoak izango dira.

Gaixotasun larriak irauten badu:

– Ordainduriko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik 15 egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak (haiekin bizi zein ez) edo anai-arrebak badira, 2 egun naturalekoa. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta joan-etorriak egin behar izategatik.

– Ordaindu gabeko ondoz ondoko lizentziak hartzeko eskubidea izango du, egoera eta denbora berdinak izanda, aurreko lizentzia amaitu zenetik ondoz ondoko 15 hamar egun igaro badira. Kasu honetan ere ez da beste egunik ordainduko lekualdatetarik behar bada.

Ospitalizatorik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikogatik; ebakuntza honakoren bati egin bazaio:

– Langilearen ezkontidea, seme-alabak, gurasoak, neba-arrebak, bilobak, aitona-amonak, aita-amaginarrebak, koinatu-koinatak edo suhi-errainak: 2 egun natural; bi egun naturaluz luza daiteke, bidaia egin behar bada.

Enpresaren 2020-2022 aldirako hitzarmenean aplikatzekoak diren gainerako alderdietan Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoen indarreko probintzia-hitzarmen kolektiboaren (2020-2022koa) testuan ezarritakoa beteko da.

16. Magultasuna.

Enpresa konpometitzen da, lanaldiaren malgutasunaren prozesua orain arte izandakoaren berdina izantea, orduak igotzeko edo jeisteko beharra dagoenean langileen borodatez izate. Egoera hau betetzen ez denean, enpresak legezko prozedura ezarriko du.

Hala ere, jardunaldi irregularreko distribuzioa erabiliz lan egindako orduen recuperazioa eta gozamina urte natural baten iraupenez egin eta erabiliko dira, ordu hauek egin diren datatik aurrera.

17. Mugikortasuna.

Beharra sortzen denean, 2020-2022 Gipuzkoako Industria Sidero-Metalurgiaren hitzarmenean edo Langileen Estatutuetan agertzen den prozedura hartuko da irizpide.

18. Oporrak.

38.3. artikulua jasotzen duen suposizioetako baten ondorioz, oporrak dagokion urtean gozatzeko aukera ematen ez denean, aipatutako artikulok esaten duena hartuko da irizpide oporrak gozatu ahal izateko.

El siguiente apartado sustituye al art. 12.c del Convenio provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa 2020-2022.

Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/as, así como padre o madre del trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días más en caso de desplazamiento.

– Del padre o la madre en caso de que el trabajador sea hijo único (convivan o no con el trabajador/a): 4 días naturales (no asimilándose en este caso, los padres/madres políticas/os).

– Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días naturales, ampliables hasta 2 días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave, el trabajador tendrá opción de elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados 15 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos y 2 días naturales si se refiere a padres/madres (con los que convivan o no) o hermanos o hermanas que convivan con el trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamientos.

– Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 15 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

– Del cónyuge, hijo/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en 2 días más en caso de desplazamiento.

El resto de las condiciones que regirán en el convenio de empresa 2020-2022, será de aplicación el texto del Convenio Colectivo provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa, para los años 2020-2022.

16. Flexibilidad.

La empresa se compromete a cubrir la necesidad de aumento o disminución de horas, de la manera que venía haciéndolo: con personal voluntario. Sólo en caso de que no se cubra la misma por este medio, la empresa aplicará el procedimiento legal.

No obstante, el disfrute o la recuperación de las horas utilizadas en la distribución irregular de la jornada, podrá realizarse en el plazo de 1 año natural, desde su utilización.

17. Movilidad.

En caso de necesidad, se aplicará lo que esté establecido reglamentariamente, bien en el Convenio de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022 o en el Estatuto de los Trabajadores.

18. Vacaciones.

Si como consecuencia de alguno de los supuestos que recoge en el art. 38.3 del ET, no se pudieron disfrutar las vacaciones reglamentarias dentro del año que correspondía, éstas se disfrutarán dentro de los periodos que se contemplan en el artículo referenciado.

Suposizio honetan, enpresa eta langileen artean akordio batera iritsiko dira oporren data disfrutatzeke.

19. Azken erabakiak.

– Aurrez egindako paktuetako hobekuntzak, hitzarmen berri batean mantenduko dira.

– Hitzarmen honetatik ondorioztatzen diren gatazka guztiak interpretazio edo aplikaziotik gauzatzatzen direnean, lehendabizi, Batzorde Paritariora (Preco) eramango dira.

– Hitzarmen honetan agertzen ez den beste guztia, 2020-2022 Gipuzkoako Industria Sidero-Metalurgiaren hitzarmen kolektiboan ezartzen duenaren arabera izango da, edo honek ordezkatzatzen duena, enpresako hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, salbu, erregulatutako goi mailako arauak direnean.

20. Batzorde parekidea.

Batzorde parekidea osatu eta dagokion eginkizunak, lege-
diak ezartzen duenaren arabera ezarriko da, eskudaintzak, ordezkari-
tza, e.a.

Batzorde Parekidea eratuko da, hitzarmen honetan sinatzen duten kideez osatua. Gehienez 6 kideez osatuta egongo da, 3 kide Gizarte partez eta 3 Kide Enpresaren partez.

Aipaturiko Batzorde honetako edozein 2 alderdiren kideek deialdia batera joatea eskatzean badute, batzorde hau gehienez 15 egun baino lehen bildu beharko da.

Bere jarduerak honakoak izango dira.

- Hitzarmen Kolektibo honen edozein arauaren interpretazioa.
- Hitzarmen Kolektibo honen edukiak burutzeko konpromisoa.

Batzorde Parekidea beti bilduko da, 1/3ko bi alderdietako osaturiko edonor eskatzen duenean, eskumen eskuordetuak betez.

Ordezkaritza sindikal bakoitzatik ala nola ordezkari-
tza enpresaren aldetik batzorde parekide honetara gehienez 2 aholku-
lari parte hartu ahal izango dute, hitzegiteko baimenarekin
baina ezin izango dute bozkatu.

Batzorde parekidean adostutako onartua izateko, bakoitzaren alderdietako % 51 aren botu berretsia behar izango du.

Batzorde parekide honeta sorturiko desadostasunak, Lan Gatazka estra judizialak regulatu eta prozedimentatzen duen arauaren arabera ebaztuko dira, Preco II (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria 04/04/200*).

21. Hitzarmenean itundutako baldintzen ez-aplikatzea: atzera bota.

Enpresak hitzarmen honetan ezin izango du inaplikazioaren prozedurari heldu, Langileeen Estatutoan 82.3 artikulua, eta a) eta d) puntuetako 41.1 artikulua ezartzen duen arabera, kasu honetan bere muga-eguna iritsi baino lehen, akordio batera iritsi, ngoziatu edo beste akordio bat lortzeko edo honen berriuspena burutzen saiatu beharko du 86.1 Langile estatutuko artikulua esaten duen arabera.

86.1. Langileen Estatutuko artikuluan ezarritakoaren aplikazioarako behar diren zirkunstantzietako bat sortzen bada, ondorengo prozedimendua egingo da:

1. Enpresako Zuzendaritzat kontsutako epea irekiko du langileen legezko ordezkariarekin, 15 eguneko iraupenarekin. Enpresak hartutako erabakiaren arrazoi motibatzaileari buruz jarduteko, sahisteko aukera edo ondoriok murrizteko, ala nola kaltetutako langileei sortutako ondorioak moteltzeko beharrezko diren neurriez hitzegiteko.

En este supuesto, la fecha o fechas de disfrute se acordarán de mutuo acuerdo entre las partes –empresa y trabajador/a–.

19. Disposiciones finales.

– Las mejoras obtenidas en otros pactos, se mantendrán en cada nuevo convenio.

– Todo conflicto derivado de la interpretación o aplicación de este convenio, será sometido a la Comisión Paritaria (Preco) antes de cualquier otra acción.

– En todo lo no dispuesto en el presente Convenio de empresa será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa para los años 2020-2022, o en el que le pueda sustituir estando vigente el presente Convenio de Empresa, salvo aquellos que estén regulados por normas de rango superior.

20. Comisión paritaria.

La constitución de la Comisión Paritaria y sus funciones será de acuerdo con lo que se establece legalmente, atribuciones, representación, etc.

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio, con un máximo de 6 miembros, 3 de la parte social y 3 de la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las partes lo solicite, en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II acuerdo sobre extra judicial de conflictos laborales - Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco de 04/04/2000*).

21. Inaplicación de condiciones pactadas en el convenio: descuelgue.

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, y a los apartados a) y d) del art. 41.1 del 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.

Cuando se de alguna de las circunstancias que obliguen a la aplicación de lo establecido art. 86.1 ET, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La Dirección de la Empresa abrirá período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores, de 15 días de duración, 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 los trabajadores afectados.

Kontsultako epean, alderdi bakoitza fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzeko ikuspuntuarekin. Akordio honek Langileen legezko ordezkartzaren gehiengoaren oniritziarekin bat egingo beharko du. Kontsulta epean negoziatio hauek enpresa eta langile ordezkartzaren artean akordio batera iristen bada, hau idatziz egin beharko da.

2. Ez adostasun batera iristen bada kontsultako epe-muga bukatzean, bi alderdietako edonork desadostasuna menderatu ahal izateko Batzorde Parekidean isladatzeko aukera izango du, eta honek arauzteko zazpi eguneko epea edukiko du. Desadostasuna Batzorde parekidean komunikatu zen egunetik kontatzen hasita.

3. Batzorde parekidean desadostasuna gertatzen bada, ala nola, desadostasuna batzorde honetara elaratu ez bada, edozein alderdietako edonork, gatazka ebazteko bitartekaritzako prozedurari buruzko akordi interkonfederalera (Preco) jo ahal izango du desadostasuna ebazteko. Beste alderdietako kideak beharrezkoa izango dute bitartekaritza-prozedura honetan parte hartzea, izendaturiko bitartekariak igorritako proposamen egoia onartzeko bakoitzaren askatasunari kalterik egin gabe.

Enpresak aldi baterako hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko nahia izango balu (arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntza o produktiko) direla eta, eta adostasun batera iritsiko ez bala, langileen ordezkartzarekin, eta gatazkak konpontzeko irtenbide interprofesionalen aplikazioak konpondu ez badu, beharrezkoa izango da bi alderdieen hitzarmena (enpresako ordezkari eta langileen ordezkartzaren gehiengoa) desadostasunaren inaplikazioa ORPRICCE-ra aurkezteko.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Representación Legal de los Trabajadores. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la Empresa y la representación del personal, éste deberá ser formulado por escrito.

2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria o en caso de que no se haya sometido la discrepancia a este órgano, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de Mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto.

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.