

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Arizaga, Bastarrica y Cia, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101552012015 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko urriaren 15ean, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko abenduaren 2a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (7921)

Arizaga Bastarrica y Cía S.A. enpresako hitzarmen kolektiboa

I. KAPITULUA

BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Arizaga, Bastarrica y Cía., S.A. enpresako langile guztiei aplikatuko zaie, eta 4 urte iraungo du, 2021/01/01etik 2024/12/31ra arte.

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 Arizaga, Bastarrica y Cia, S.A. (código 20101552012015).

ANTECEDENTES

Primero. El día 15 de octubre de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 29 de noviembre 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 diciembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (7921)

Convenio colectivo de empresa Arizaga Bastarrica y Cía S.A

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la totalidad de la plantilla de Arizaga, Bastarrica y Cía., S.A. y tendrá una duración de 4 años, que se extenderá desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2024.

Enpresa Hitzarmen honetan bildutako baldintzak, beste Hitzarmen bat hitzartzen ez bada, mugarik gabe egongo dira indarrean. Berez salatuko da 2024ko urriaren 1ean, eta egun hartatik aurrera egongo da hitzarmen kolektibo berriaren negoziazioei ekitea.

2. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan finkaturiko ekonomia- eta lanaldi-baldintza guztiek ezin ditzakete aldeaz aurretik dauden hobekuntza guztiak irentsi eta konpentsatu, haiek edozein motatakoak izanik ere, eta Hitzarmen honetan propio zehaztu diren salbuespenak salbuespen.

3. artikulua. Hitzarmenaren osotasuna.

Hitzarmen honetan bilduta ez daudenak indarrean dagoen Gipuzkoako Metaleko Hitzarmena kontuan hartuta egingo ditu enpresak. Indarrean hitzarmenik ez badago, indarrean egon den azken hitzarmena hartuko da kontuan.

4. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresek ezarri dituzten Hitzarmen honetan zehazten diren baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gorde egingo dira; finkatzen den alokairu politika ezartzeak ez ditu, beraz, langileak kaltetuko.

II. KAPITULUA

LAN-DENBORA

5. artikulua. Lanaldia.

5.1. Urteko lanaldia.

Lanaldia 1.628 ordukoa izango da lanaldi zatituko egutegia-ri lotutako plantillarentzat.

Txandakako eta lanaldi jarraituko langileen lanaldia 1.592 ordukoa izango da.

5.2. Bitxanda edo gehiagoko lanaldia eta lanaldi etengabea.

Txandaka edo lanaldi etengabea duten langileek 15 minutu-ko atsedernaldia izango dute, eta lan egindako denboratza hartuko da lanaldian eta urteko egutegian.

5.3. Lanaldi trinkoa.

Lanaldi zatitua duten langileek haien egutegian lanaldi trinko egunak jasotzeko aukera izango dute. Egundoriek urteko egutegian zehaztuko dira, bai eta iraupena eta atsedernaldia hartzeko beharra ere. Nolanahi ere, lanaldi zatituaren sartzeko ordutegi-malgutasun bera izango dute.

6. artikulua. Lan egutegiak eta ordutegiak.

Langileen legezko ordezkariekin eta, hala badagokio, ordezkari sindikalekin eztabaidatu ondoren, Enpresako Zuzendaritzak bakarrak ezarri ahal izango ditu lan egutegiak eta ordutegiak.

Lanaldi zatituaren egutegia malgua izango da, bai zuzeneko bai zeharkako eskulaneke langileentzat.

Gipuzkoarako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko atalean aipatutako eztabaidaren ondoren, hilabeteko epea izango du Enpresako Zuzendaritzak langile guztientzako egutegia zehazteko. Egutegiak, gutxienez, lan-jardunaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak barnebilduko ditu.

Enpresak eraturiko lan-egutegiak eta ordutegi-taulek lan-jardunaldiaren irregulartasunik eragingo balute, langileen legezko ordezkariaren adostasuna beharko da baldin eta lan efektiboko ordu arrunten kopurua Langileen Estatutuko 34.3 artikuluan ezarritakoa baino handiago bada.

Las condiciones recogidas en el presente Convenio de Empresa, en tanto no se acuerde un nuevo Convenio, mantendrán su vigencia indefinidamente. Quedará automáticamente denunciado el 1 de octubre de 2024, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones.

Artículo 2. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio no son absorbibles ni compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 3. Unidad de convenio.

En los puntos que no se recojan en este acuerdo, la Empresa se regirá por el Convenio del Metal de Gipuzkoa que esté vigente. En caso de que no haya ninguno vigente, se regirá por el último que lo haya estado.

Artículo 4. 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.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. Jornada de Trabajo.

5.1. Jornada de trabajo anual.

La jornada será de 1.628 horas para la plantilla sujeta al calendario de jornada partida.

La jornada para el personal a relevos y jornada continua será de 1.592 horas.

5.2. Trabajo a dos o más turnos y jornada continua.

El personal que esté a relevos o en jornada continuada tendrá un descanso abonado de 15 minutos, el cual computará como tiempo de trabajo a efectos de jornada laboral y calendario anual.

5.3. Jornada Intensiva.

El personal que esté a jornada partida podrá contemplar en su calendario, días de jornada intensiva. Dichos días, serán definidos en el calendario anual, así como su duración y necesidad de descanso. En todo caso tendrán la misma flexibilidad horaria de entrada que la jornada partida.

Artículo 6. 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.

El calendario de jornada partida será de carácter flexible, tanto para el personal de mano de obra directa como indirecta.

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.

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Enpresako Zuzendaritzak lan-egutegiak eta ordutegiak ezarri eta gero urteko lan-jarduna aldatzen bada, Enpresak 15 eguneko epea izango du behar diren egokitzapenak egiteko. Bigarren atalean zehaztutako datatik hilabete natural bat igaro ondoren aurreko pasartearen aipatutako baldintzetan eta enpresaren ekimen ezagatik ez badira ordutegi-eta eta lan-egutegiak eratu, langileek hurrengo hilabetean nahi duten egutegia ezar dezakete urteko gehienezko ordu-kopurua errespetatuz.

Lan-egutegiak beste lanegun bat jaso ahal izango dute, langile bakoitzak erabaki dezan noiz hartu egun hori, betiere oporraldiaren hasierarekin edo bukaerarekin bat egin gabe. Norberaren aukerako ordu horiek 15 egun lehenago jakinarazita hartu ahal izango dira, eta beti horrelako egoerarik ez bada:

– Txandakako langileentzat, beste txandako lanpostu bera edozein arrazoiengatik beteta ez egotea.

– Sailaren % 10 baino gehiagok hartu ahal izatea.

7. artikulua. Oporrak.

30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; derrigorez eta bakarrik 26 lanegun izango direlarik. Oporren eragine-tarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Txandakako lanaldia duten langileentzat, Zuzendaritzak oporraldien egutegia ezarriko du eta erabakitako egunen % 100 izango da. Lanaldi zatitua duten langileentzat, Zuzendaritzak egutegian oporraldien % 50 ezarriko du, eta langile bakoitzak aukeratuko ditu hartu beharreko gainerako egunak. Hartu beharreko egunen berri martxoaren 1 baino lehenago eman behar dute langileek. Sail bakoitzeko Zuzendaritzak balioztatuko du langile bakoitzaren egutegia, antolakuntza- eta ekoizpen-premien arabera.

Enpresaren beharrak direla eta urteko lan-egutegian ezarritako opor kolektiboak gozatzeko data aldatu egiten bada eta, ondorioz, lantokia ixten bada, langileek opor- egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute.

OIT erakundeko 132. Hitzarmenean ezarritakoa betez, langilearen borondatez kanpo arrazoiengatik, hala nola, istripua, gaitotasuna eta amatasunagatik, lanera joan gabeko egunak lan efektiboan emandako denboratzat hartuko dira oporrak zenbatu eta gozatzearan eraginetarako.

Oporretarako ezarri den datan enpresako plantillan urtebeteko lan efektiboa bete ez duten langileek Zerbitzuan emandako denboraren arabera dagozkien opor-egunak gozatzeko dituzte eta, lanean jardun behar duten egunetan iraingarriak ez diren eta euren lanbide heziketaren kalterik eragiten ez duten zereginak bete ahal izango dituzte. Bitarte horretan, langileari zeregin efektiborik eman gabe ixten bada lantegia, zegozkion zeregin guztien ordainsaria jasoko du langile horrek. Langile orok, enpresa uzterakoan, dagozkion oporren zenbateko proportzionala jasoko du. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori bere eskubidedunek jasoko dute.

Oporrak hartzeko garaiari buruzko desadostasunaz jurisdikzio eskudunak hartzen duen erabakiaren kalterik gabe, langileak jarraituko bi lan-aste gozatzeko eskubidea izango du beti ere.

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratzeko aldi baterako ezintasun-egoera horrek dirauen artean.

Horretarako, artikulua hau Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki jasotzea eta aplikatzea erabaki dute hitzarmena sinatu duten aldeek. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasun-

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 deseen, respetando el tope horario anual.

Los calendarios de trabajo podrán contemplar algún día más de trabajo, con el fin de que cada trabajador pueda disfrutarlo en las fechas que él determine, siempre que no coincida con el inicio o fin del periodo vacacional. Estas horas de libre disposición podrán disfrutarse, avisando con 15 días de antelación y siempre que no concurren alguna de estas circunstancias:

– Para los y las trabajadoras a relevo, que el mismo puesto en el otro relevo no esté cubierto por cualquier circunstancia.

– Que el disfrute afecte a más del 10 % del departamento.

Artículo 7. Vacaciones.

Se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables como mínimo. A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Para el personal a relevos la Dirección fijará un calendario de vacaciones con el 100 % de los días definidos. Para el personal a jornada partida, la Dirección fijará en calendario el 50 % de los días de vacaciones y cada trabajador elegirá el resto de los días de disfrute. La elección de los días de disfrute deberá ser comunicada antes de la fecha límite del 1 de marzo. Será la Dirección de cada departamento quien valide el calendario personalizado de cada persona en función de necesidades organizativas y productivas.

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n° 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal, como accidente o enfermedad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes. Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este Artículo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el traba-

egoeran jartzen bada. Auzitegi Gorenaren epai bidez jurisprudentzia-interpretazio honen edukia edo zentzua aldatzen bada, interpretazio berriari jarraituko zaio.

Etadura horri dagozkion opor-egunak langileen ordezkari-ekin eztabaidatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak erabakitzen duenean hartuko dira.

Oporraldi kolektiboari ekiteko garaian edo bitartean langilea amatasun egoeran badago, oporraldia etengo da eta etadura horri dagozkion egunak enpresak, langileen ordezkari-ekin hitz egin ondoren erabakitzen duen datan gozatuko dira.

Egunez eguneko ordainsaria jasotzen duten langileei egunean teoriarik egiten dituzten orduen arabera ordainduko zaizkie opor-egunak, eta 30 egun natural horietako jaiegun eta igandeak: 5,963 ordu/egunean (1.628 ordu urtean/273 lanegun).

Oporraldiari dagokion ordainsaria enpresan ohikoan egiten den eran eta datan ordainduko da. Opor-egunak konputatzeko, abenduaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko tarte hartuko da oinarri, kontratatzean oporraldia abuztuaren 1etik 31ra bitarte izango zela zehaztu zitzaizen langileen kasuetan izan ezik (lanean 2008/06/30 baino lehenago hasi ziren langileak).

8. artikulua. Lanaldiaren kontrola.

Bi hilean behin kontroleko bilerak egingo dira enpresaren eta langileen legezko ordezkari-ekin artean, langileek sobera lan egindako orduak aztertzeko.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK ETA SOLDATA-IGOERAK

9. artikulua. Urteko soldata.

Zuzeneko eskulanean langileak soldata-kontzeptu bakarrik (soldata) izango dute, eta 14 ordainsaritan banatuko da. Bulegoetako langileentzako gutxienean soldata 2. B Teknikariaren kategorian zehaztutakoa izango da.

10. artikulua. I. eranskinen taulen arabera soldata.

ABC taulen soldata jasoko dute: Tailerra (Arduradunak-Ekoizpeneko Langileak).

11. artikulua. Pizgarrien aurreikuspena.

ABC taulen ordainsariak jasotzen dituzten langileek lanorduko jasoko dute taulen erabakitako kantitatea pizgarri kontzeptuagatik. Era berean, kontzeptu horrengatik zenbateko/ordu bera jasoko da oporraldian.

12. artikulua. Deskontuak hobarian (ordua eta bertaratzea).

Sektoreko hitzarmenean jasotakoaren arabera, ordainduta lizentziatzen eta ez da ordaintzen produkzio-hobariaren zenbatekoa edo, halakorik ez badago, pizgarri-gabeziaren zenbatekoa. Beraz, lizentzia horiek dituzten hileko ordainsaritan kontzeptu negatibo bat sartuko da «orduko hobaria» kentzeko. ABCren soldata-taulen jasotzen diren langileei bakarrik eragingo die puntu honek.

13. artikulua. Txanda-plusa.

2018tik aurrera, txanda-plusaren zenbatekoa gaur egun da goen bezala mantenduko da (0,9 €/h). Plus hori oporraldian ere ordaintzen da. Hilabete eta gero, txandakako lanaldia eteten bada, txanda-plusa hilabete guztian kobratuko da.

14. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko 20 euroko edo orduko 2,5 euroko gaueko lanaren plusa ezartzen da. Zenbatekoa gorabehera, plus horretarako es-

jador/ a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultara.

Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención del interesado y de la representación del personal.

Si, al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones colectivas, la trabajadora se encontrase en situación de Maternidad, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención de la representación del personal.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos, hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con arreglo al número de horas teórico diario: 5,963 horas/día (1.628 horas anuales/273 días laborales).

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa. El computo de los días de vacaciones generados será de 1 de enero a 31 de diciembre, salvo en los casos de los y las trabajadoras que en el momento de su contratación se les fuera definido de 1 de agosto a 31 de julio (trabajadores con una fecha de incorporación en plantilla anterior al 30/06/2008).

Artículo 8. Control del tiempo de trabajo.

Bimensualmente se realizarán reuniones de control entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras con el propósito de analizar las horas trabajadas de más por los/las trabajadores/as.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES E INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 9. Salario anualizado.

El personal de mano de obra indirecta se registrará por la modalidad de concepto salarial único (sueldo) distribuido en 14 pagas. El sueldo mínimo para Oficinas será igual que el definido en la categoría de Técnico de 2.ª B.

Artículo 10. Salario según tablas según el anexo I.

Se registrarán por tablas de ABC: Taller (Encargados + Operarios de Producción).

Artículo 11. Incentivos estimados.

El personal que se rija por las tablas ABC percibirá, por hora laborable, en concepto de incentivo estimado la cantidad estipulada en tablas. Así mismo, este concepto se percibirá en igual cuantía/hora en vacaciones.

Artículo 12. Descuentos de prima (hora y asistencia).

Tal y como establece el convenio sectorial, en las licencias retribuidas no se abona la cantidad relacionada a la prima de producción o en su defecto a la carencia de incentivo. Como consecuencia, en aquellas retribuciones mensuales en las que se contemplen dichas licencias, se establecerá un concepto negativo que descontará «la prima hora». Este punto afectará sólo al personal que se rija por las tablas salariales de ABC.

Artículo 13. Plus de relevo.

A partir de 2018, el importe del Plus de Relevo se mantendrá en 0,9 €/h. Este plus se paga también en vacaciones. Si en el transcurso de un mes se interrumpiera el trabajo a relevo, se cobrará plus de relevo durante todo el mes.

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad de 20 € por noche o 2,5 € la hora. Al margen de la cuantía, las condiciones y requi-

kubidea edukitzeko baldintzak eta betekizunak Gipuzkoako hitzarmen siderometalurgikoak, hitzarmen honen bosgarren xedapen gehigarriak aipatzen duenak, ezartzen ditu.

15. artikulua. *Baldintza onuragarriagoek eragindako plus pertsonala.*

Langile batzuek dauzkaten osagarriek eta/edo plusek 2021az geroztik soldata-masari esleitutako soldata-igoera bera izango dute. Plusak ez dira konpentsatuko, ez eta xurgatuko ere, Zuzendaritzaren eta langileen legezko Ordezkaritzaren artean etorkizuneko negoziazioetan aurkakoa hitzartzen bada, salbu.

Langilea lanaldi zatitutik errelebokora nahiz alderantziz igaroz gero, plus pertsonala 2017ko ekainaren 21ean sinatutako akordioan oinarrituta eguneratuko da.

16. artikulua. *Eguneko ordainsaria.*

Zuzeneko eskulaneke langileentzat eguneko ordainsari bat ezartzen da, eta horren balioa soldata-kostuaren zati proportzionala da (soldata-kostua/425).

17. artikulua. *Antzinasuna.*

ABC tauletako soldata jasoko duten langileek aldizkako igoerak izango dituzte lanean emandako urteengatik. Bosturtekoetan ordainduko dira, eta haien balioa igande eta jaiegunetako ordainsarian lanbide-kategoria bakoitzarentzako ezarritako alokairuaren gaineko % 5 izango da. Langileen antzinasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Antzinasuna zenbatzerakoan langileak enpresak jardunean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan, lanbide-taldea edo kategoria edozein izan duela ere. Probaldian edo aldi baterako eta bitarteko langileek enpresaren Zerbitzuan emandako epealdia ere zenbatuko da, baldin eta langile horiek enpresako plantilan sartu badira.

b) Antzinasunaren hasiera data langilea Enpresan sartu zenekoa izango da, ikastun edo izangai-garaia ere barne hartuta.

c) Antzinasunagatiko igoera berriak, bosturteko berri bakoitzaz betetzen den egunaren hurrengo hilean hasiko dira sortzen. Plus hori langilea dagokion enpresarekin lotzearen saria denez, aurrean zehaztutako hobekuntza ezingo du beste inolako kontzeptuk konpentsatu baina kontzeptu beragatik Enpresak ezarritako beste haiek zurga dezaket.

18. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

ABCren taulen arabera lan egiten duten langileentzat aparteko bi ordainsari ezartzen dira, bata udakoa eta bestea Gabonetakoa; biak izango dira 30 egunekoak lanbide-kategoria guztietarako, eta eguneko balioa lanaldi arrunteko bera izango da.

Halaber, antzinasun-kontzeptua ordainduko da 30 egun bakoitzerako.

19. artikulua. *Gabonetako gabonsaria.*

Plantillako langileek saski bat jasoko dute gabonsari. Saskiak aurreko urteko ezaugarri berberak izango ditu, balioan egin behar diren eguneratzeak eginda.

20. artikulua. *Soldata-igoerak.*

2021. urtea I. eranskinean zehaztutako soldata-taulen arabera ordainduko da. Taula horiek % 0,5eko soldata-igoera bermatuko dute 2020ko soldata-kostuaren gainean.

2022. eta 2024. urteetarako, aurreko urteko EAEko 1,075 *KPIaren soldata-igoera kontsolidagarri bat hitzartzen da. Igoera taulei, antzinasunari eta plus pertsonalei aplikatuko zaie.

KPI hori % 0,5ekoa edo txikiagoa bada, % 0,5eko igoera aplikatuko da.

sitos para tener derecho a este plus quedan designados por el convenio siderometalúrgico de Gipuzkoa al que hace referencia la disposición adicional quinta del presente convenio.

Artículo 15. *Plus personal derivado de condiciones más beneficiosas.*

Los complementos y/o pluses personales que tienen algunos trabajadores tendrán el mismo incremento salarial que se asigne a la masa salarial a partir de 2021. Los pluses no serán ni compensados ni absorbidos, salvo que se acuerde lo contrario en futuras negociaciones entre la Dirección y la Representación legal de los trabajadores.

En caso de que un trabajador o trabajadora pase de jornada partida a relevo o viceversa se actualizará el plus personal en base al acuerdo firmado el 21 de junio de 2017.

Artículo 16. *Retribución diaria.*

Para los y las trabajadoras de mano de obra directa se establece una retribución diaria cuyo valor es la parte proporcional de la masa salarial (masa salarial/425).

Artículo 17. *Antigüedad.*

El personal que se rija por las tablas salariales de ABC, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario, que para cada categoría profesional, se señala como retribución de domingos y festivos. El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

b) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio. Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

Para el personal que se rija por las tablas ABC, se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, siendo el valor/día, el mismo que para la jornada ordinaria.

Igualmente se abonará el concepto de antigüedad para cada uno de los 30 días.

Artículo 19. *Aguinaldo de Navidad.*

Los trabajadores y trabajadoras en plantilla percibirán en concepto de aguinaldo de navidad una cesta de las mismas características que el año anterior con las correspondientes actualizaciones en su valor.

Artículo 20. *Incremento de salarios.*

El año 2021 será retribuido en función de las tablas salariales definidas en el anexo I, las cuales garantizarán una subida salarial del 0,5 % sobre la masa salarial de 2020.

Para los años 2022 a 2024, se acuerda una subida salarial consolidable del IPC * 1,075 de la CAPV del año anterior aplicable a tablas, antigüedad y pluses personales.

En caso de que dicho IPC sea igual o inferior al 0,5 %, se aplicará el 0,5 % de subida.

21. artikulua. Bonus ez-konsolidagarria.

Bonus ez-konsolidagarri bat ezartzen da fakturazio-balio hauen arabera:

- 42.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 525 euro gordineko bonusa.
- 43.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 650 euro gordineko bonusa.
- 44.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 775 euro gordineko bonusa.
- 45.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 900 euro gordineko bonusa.
- 46.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 1.025 euro gordineko bonusa.
- 47.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 1.150 euro gordineko bonusa.
- 48.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 1.275 euro gordineko bonusa.
- 49.000.000 eurotik gorako fakturazioa: 1.400 euro gordineko bonusa.

Urtea betetzen ez duten langileek bonus horren proportziozko zatirako eskubidea izango dute. Urtea amaitu baino lehen ABCn baja hartzeagatik urtea betetzen ez duten langileek ez dute eskubiderik izango bonus hori kobratzeko. Bonusa hitzarmen honek dirauen urte guztietan aplikatuko da.

22. artikulua. Lanak lantokitik kanpo.

Bidaia-politikan zehaztutakoa aplikatuko da. Haren dokumentua compart zorroan dago jasota eta nahi duten langile guztiek eskura dezakete.

23. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasun-egoeretan pertzepzioak.

1. Gaixotasunagatik aldi baterako ezintasunak gaur egun arte bezala ordainduko dira, hau da, lehengo 20 egunetan % 60, eta gainerako egunetan, % 75.
2. Aldi baterako ezintasun-egoerek ez dute arauzko aparteko ordainsariak murriztea edo kentzea eragingo.
3. Lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek soldataren % 100 jasoko dute, hau da, lanean ariko balira bezala kobratuko dute.

IV. KAPITULUA

24. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak konpromisoa hartzen dute lanbide-kategorien sailkapenari eta langile bakoitzaren zereginen buruzko negoziazioei berriz heltzeko.

Alde horretatik, hitzarmen hau sinatzen denetik bi urteko epea ezartzen da arazo hori konpontzeko.

25. artikulua. Praktika kontratuak.

Langileek euren ikasketa mailari dagokion prestakuntza praktikoa lor dezaten pentsatuz, Hitzarmen Kolektibo honen eraginpean dauden enpresek era honetako kontratupeko langileak kontratatu ahal izango dituzte, ondoren aipatzen diren ezaugarrien arabera:

1. Unibertsitate Diplomata, Injineru Teknikoa, Arkitekto Teknikoa, Unibertsitate Lizentziatua, Injinerua, Arkitektoa, edota lanbide heziketa berezian Teknikaria edo Goi mailako Teknikari titulua duten langileekin burutu ahal izango dira honelako kontratuak; baita ofizialki titulu horien baliokidetzat hartzen direnak ere, lanbi-

Artículo 21. Bonus no consolidable.

Se establece un Bonus no consolidable en función de los siguientes valores de facturación:

- Más de 42.000.000 € de facturación: 525 € brutos de bonus.
- Más de 43.000.000 € de facturación: 650 € brutos de bonus.
- Más de 44.000.000 € de facturación: 775 € brutos de bonus.
- Más de 45.000.000 € de facturación: 900 € brutos de bonus.
- Más de 46.000.000 € de facturación: 1.025 € brutos de bonus.
- Más de 47.000.000 € de facturación: 1.150 € brutos de bonus.
- Más de 48.000.000 € de facturación: 1.275 € brutos de bonus.
- Más de 49.000.000 € de facturación: 1.400 € brutos de bonus.

Las y los trabajadores que no cumplan el año tendrán derecho a la parte proporcional del bonus. Los trabajadores que no cumplan el año por haber causado baja en ABC antes de final de año, no tendrán derecho a cobro de este bonus. Este bonus se aplicará durante todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 22. Trabajos fuera del centro de trabajo.

Se aplicará lo definido en la política de viajes cuyo documento está recogido en la carpeta de compart y con acceso a todo el personal que lo desee.

Artículo 23. Incapacidad temporal (IT).

Percepciones en situación de IT.

1. Las I.L.T. por enfermedad se abonarán igual que se viene haciendo hasta la fecha, es decir, los 20 primeros días al 60 % y el resto al 75 %.
2. Las situaciones de I.L.T. no supondrán merma o deducción en las pagas extraordinarias reglamentarias.
3. Aquellas personas que se encuentren en I.L.T tanto por accidente laboral o enfermedad profesional cobrarán el 100 % de su salario, es decir, cobrarán la misma cantidad que si trabajarían de forma normal.

CAPÍTULO IV

Artículo 24. Clasificación profesional.

El Comité de Empresa y la Dirección se comprometen a retomar las negociaciones del tema de clasificación de categorías profesionales, así como las funciones a desempeñar por cada persona.

En este sentido, se establece un periodo de dos años desde la firma del presente convenio para la resolución de esta problemática.

Artículo 25. Contratos en prácticas.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con personal que esté en posesión de alguno de los títulos siguientes: Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Licenciado/a Universitario/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, y Técnico/a o Técnico/a Superior de la formación profesional específica, así como, los tí-

de jarduera burutzeko gaitasuna ematen badute. Edonola ere, titulua lortu zenetik kontratua egiten denera lau urte baino gehiago ez da igaroko. Langile minusbaliatuekin burutzen diren praktika kontratuen kasuan, epe hori sei urtekoa izango da.

2. Probaldia gehienez ere hilabetekoa izango da maila er-taineko titulatuaren kasuan; eta, bi hilabetekoa, goi mailako titulatuaren kasuan.

3. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere. Alderdiek bi luzapen itundu ahal izango dituzte gehienez eta horietako bakoitzak, kontratuaren gutxieneko iraupena beharko du. Kontratuaren iraupen osoak ez du gaintutiko, bi urteko gehieneko iraupena.

4. Praktikak egiten ari den langileari esleitzen zaion lanpostuak, burutu dituen ikasketen mailari dagokion lanbide praktika lortzea ahalbideratu behar du. Alderdien artean zehaztu ahal izango dute kontratu honen xede diren lanpostuak, lan taldeak, mailak edo kategoriak.

5. 2018. urteaz geroztik, praktikaldiko lan-kontratuen iraupena 2 urtekoa izango da gehienez, lehen urtean tauletan ezarritako gutxieneko kategoriaren % 90 kobratuko dute, eta bigarrenean % 95. Ehuneko hori ez zaie lanpostuko plusei aplikatuko, praktikaldiko lan-kontratua duen pertsonak haietarako eskubidea badauka, eta bere lanbide-kategoriari dagokion % 100 kobratuko du.

6. Enpresak bere langileen artean, maila bera edo handiagoa duen langile bat izendatuko du, kontratuaren xede diren jardueren garapena koordina dezan.

7. Kontratua amaitzen denean, enpresariak ziurtagiri bat emango dio langileari, bertan adieraziz: Praktiken iraupena, bete duen lanpostua edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean burutu dituen zeregin nagusiak.

26. artikulua. Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Baterako Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Alokairutaulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei.

Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hitzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatuko duten eskura jartzeko kontratuan.

Hitzarmen honen eraginpeko ABLEko langileentzat ezarritako soldata-bermeen ondorioetarako, lan balio/ordu bat ezarri da, kontzeptu guztiengatik, eta han prima, pizgarririk ez delako, eta igande eta jaiegunetako zati proportzionala, aparteko haberoekin eta oporraldiak sartu dira. Hori guztia I. eranskinean dago bilduta.

Modalitate horretan kontratatutako langileek jasotzen duten soldata eta kategoria soldata-tauletan zehaztutakoaren arabekoak izango dira.

ABCko langile-lanpostuetan sartzen diren ABLEko langile guz-tiek prestakuntza izan beharko dute zubi-garabiaren maneian. Biltegi/Ordezko piezetako langileen nahiz Peoien lanpostuen kasuan, eskorga eramateko baimena ere eduki beharko dute.

ABCn sartzean langileren batek behar den prestakuntza ez badu, ABCk izango du ardura bere instalazioetan eta lanorduetan prestakuntza hori emateko.

tulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cuatro años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con personal minusválido, dicho plazo será de seis años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Asimismo, las partes podrán acordar dos prórrogas 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.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. A partir del año 2018, los contratos de prácticas tendrán una duración máxima de 2 años, cobrando un 90 % de la categoría mínima designada en tablas durante el primer año, y un 95 % durante el segundo. Este % no se aplicará a los pluses de puesto a los que tenga derecho la persona con contrato de prácticas, cobrando el 100 % de lo que corresponda a su categoría profesional.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 26. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas a que tenga derecho el personal afectado por este convenio.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT en misión en las empresas afectadas por el Convenio, se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, que aparece recogido en el anexo I.

El salario y la categoría que perciba el personal contratado bajo esta modalidad serán según lo definido en las tablas salariales.

Todos los trabajadores de ETT que se incorporen a puestos de operario en ABC deberán tener la formación en Manejo de Puesto de Grúa. En el caso de los puestos de operario de Almacén/Repuestos o Peonaje también deberán disponer del carné de carretillero.

En caso de que a su incorporación en ABC algún operario no disponga de la formación requerida, será ABC quien en sus instalaciones y en horario de trabajo se responsabilice de impartir dicha formación.

V. KAPITULUA

27. artikulua. *Bizitza aseguruua eta baliaezintasuneko aseguruua.*

Honako zenbateko hauetako Bizitza aseguruak eta baliaezintasuneko aseguruak ezartzen dira:

- Heriotza: 6.416,40 €.
- Istripuak eragindako heriotza: 39.793,72 €.
- Erabateko Baliaezintasun Iraunkorra: 6.416,40 €.
- Istripuak eragindako Erabateko Baliaezintasun Iraunkorra: 79.587,44 €.

VI. KAPITULUA

28. artikulua. *Lan baldintzen, mugigarritasun funtzionala eta mugikortasun geografikoaren funtsezko aldaketak.*

Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileen ordezkariari aipatutako aldatetaren arazoak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako hamabost eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkariarekin.

c) Epealdi horretan aipatutako aldatetari buruzko gehiengoaren erabakia lortzen ez bada, Precoren arbitrai prozedurara jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta hamabost eguneko gehienezko epean dagokion laudoa. Langileen legezko ordezkariak nahitaezko arbitrajea onartzen ez badute, aldatzeko erabakia betearazlea izango da enpresarentzat kontsultak egiteko aldia amaitzen denetik aurrera, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritako baldintzetan.

Enpresa batean langileen legezko ordezkariak ez badago, funtzio horiek enpresako plantillak horretarako aukeratutako ordezkariak beteko dituztela ulertuko da.

Aurreko atalean adierazitako prozedura Enpresako Zuzendaritzak planteatzen ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzea.

VII. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

29. artikulua. *Eraketa.*

Legalki eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako Enpresako langileek Enpresako Sekzio Sindikal bat eratu ahal izango dute.

30. artikulua. *Ekintza sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomunak direnak.*

Ordaindutako orduak ekintza sindikalerako erabili behar direnean, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako produktibitatearen lan eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu.

CAPÍTULO V

Artículo 27. *Seguro de vida e invalidez.*

Se establecen unos seguros de vida e invalidez de las siguientes cuantías:

- Fallecimiento: 6.416,40 €.
- Muerte por accidente: 39.793,72 €.
- Invalidez Permanente Absoluta: 6.416,40 €.
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente: 79.587,44 €.

CAPÍTULO VI

Artículo 28. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad funcional y movilidad geográfica.*

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

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

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 alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá a la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas.

En caso de que en una empresa no exista representación legal de los/as trabajadores/as, 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 movilizaciones geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO VII

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 29. *Constitución.*

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 30. *Normas para el ejercicio de la acción sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la pro-

Ekintza sindikalerako ordaindutako orduak enpresan nahiz enpresaz kanpo erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek ordu horien erabilpena justifikatu beharko dute; honelakoetan, ordea, ez da beharrezkoa izango eguneko gai-zerrenda edo lan-du beharreko gaiak aurkeztea.

Legez sortutako sindikatu-sailek hilero sindikatuko kideen sindikatu-ordua baliatzeko aukera izango dute, betiere sindikatuko kideen ordua gaintzen ez baditu.

31. artikulua. Asanbladak.

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpo burutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere ekimenez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariek hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariek hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantilla osoaren % 33ari dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira. Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanblada burutzeko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkaritzak jakinarazteko epea 24 ordu mugatu ahal izango du. Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errearen arabera egingo da, produkzioarako primak eta, hala balitz, pizgarri-ezaren primarik barnebildu gabe.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduek kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohi-turen arabera. Enpresa-taldearen ohiz kanpoko konfigurazioa kontua hartuta, taldeko langile guztien intereseko gauzatarako, Arizaga Bastarrica y Cía. S.A. enpresako enpresa batzordeak egindako batzarren deiak hitzarmen honen eraginpeko gainerako enpresei egiteko aukera izango da.

32. artikulua. Organo paritarioak.

Enpresan gizarte eta osasun baldintzak hobetzeko, batzorde hauek sortzen dira. Haiek definituko dituzte banaka euren edukia eta periodikotasuna:

- Euskara batzordea.
- Prestakuntza batzordea.
- Berdintasun batzordea.

Lehen xedapen gehigarria. Batzorde Misto Interpretatzailea.

Hitzarmen honen Interpretazio Batzorde Misto eratu da. Batzorde hori enpresaren bi ordezkarik eta sindikatu sinatzailearen bi ordezkarik osatuko dute, eta, nahitaez bete beharreko gaietan bi aldeak ados egon beharko dira.

Bigarren xedapen gehigarria. Lan-baldintzen funtsezko al-daketa.

Arizaga Bastarrica y Cía. S.A. enpresako Zuzendaritzak konpromisoa hartu du enpresako hitzarmeneko zatiren bat beteko

ducción. Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

Las secciones sindicales constituidas legalmente, podrán hacer uso indiferente de las horas sindicales de los distintos miembros del sindicato mensualmente, siempre y cuando no se acumulen en un número superior a la suma de horas de la totalidad de los miembros de dicho sindicato.

Artículo 31. Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa. Dada la configuración excepcional del grupo empresarial, para aquellos asuntos de interés para el conjunto de trabajadores y trabajadoras del grupo, las convocatorias de asambleas realizadas por el comité de empresa de Arizaga Bastarrica y Cía. S.A. serán ampliables a las plantillas del resto de empresas afectadas por este convenio.

Artículo 32. Órganos paritarios.

Con el objeto de mejorar las condiciones sociales y de salud en la empresa se crean las siguientes comisiones, las cuales definirán individualmente los contenidos y periodicidad:

- Comisión de Euskara.
- Comisión de formación.
- Comisión de igualdad.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes de la empresa y por dos representantes del sindicato firmante, entendiéndose que para ser de obligado cumplimiento, ambas partes han de estar de acuerdo.

Disposición adicional segunda. Modificación sustancial condiciones de trabajo.

La Dirección de Arizaga Bastarrica y Cía. S.A. se compromete a no solicitar ningún descuelgue del convenio de empresa

ez duela ez eskatzeko, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Bi aldeek nahitaez alde egon beharko dute (Enpresako ordezkaria eta langileen ordezkaria) frogatutako arrazoiak daudenean ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpenaren aldetik, lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiteko Langileen Estatutuko 41.1 artikuluko a) Lanaldia eta d) Ordaintzeko sistemaren ataletan.

Hirugarren xedapen gehigarria. Euskararen sustapena.

Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak Euskara Batzordea bere horretan mantentzeko eta enpresan egunez egun euskararen erabilera sustatzeko neurriak bultzatzeko konpromisoa hartu dute.

Laugarren xedapen gehigarria. Geroa-BGAE-ri ekarpenak.

Geroa BGAERI egin beharreko ekarpenak, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriaren ezbehar arruntetarako egin beharreko kotizazio-inarriaren % 4,60 izango da; % 2,3 langileak eta beste % 2,3 enpresak ordainduko dutela. Ekarpene horiek denak batera ordainduko ditu enpresak; horretarako, soldaten nominetatik kenduko du langile bakoitzari dagokion ehunekoa.

Bosgarren xedapen gehigarria. Kontingentzia arruntaren kontrola.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Gizarte Segurantzak eta osasun-zerbitzu publikoak (Osakidetza) ezarriko dute nola kontrolatu behar diren kontingentzia arruntak.

Seigarren xedapen gehigarria. Ordezko zuzenbidea.

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdietan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2020- 2022 Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da. Hitzarmen hori 2020-11-24ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zen, 20001095011981 kodearekin. Hitzarmena berritzen ez bada, sinatu den azkena aplikatuko da. 1970eko uztailaren 29ko Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantza indargabetuta egon arren, kontuan hartuko da Gipuzkoako Metalaren Hitzarmen Probintzian arautzen ez diren gaitan.

mientras éste esté vigente. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a las materias recogidas en artículo 41.1 del E.T en los apartados a) Jornada de trabajo y d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, se realizará únicamente con acuerdo entre las partes (representación de la Empresa y representación de los/as trabajadores/as).

Disposición adicional tercera. Impulso del Euskara.

El Comité y la Dirección se comprometen a mantener activa la Comisión de Euskera y a impulsar medidas para potenciar su uso en el día a día de la empresa.

Disposición adicional cuarta. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante la vigencia del convenio 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 quinta. Control de las contingencias comunes.

Durante la vigencia del presente Convenio, el control de las Contingencias Comunes se realizará únicamente mediante los mecanismos establecidos por la Seguridad Social y el servicio público de salud (Osakidetza).

Disposición adicional sexta. Derecho supletorio.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio de Empresa, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022 publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 24/11/2020 y con código de convenio 20001095011981, en caso de renovación de dicho Convenio será de aplicación el último firmado. Pese a estar derogada la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970, se tendrá en cuenta la misma, en aquellas materias no reguladas en el Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa.

2021EKO SOLDATAK. TXANDAKAKO LANGILEAK (1.592 ORDU)
SALARIOS AÑO 2021. PERSONAL A RELEVOS (1.592 HORAS)
2020KO KPI / IPC 2020 (NEG.): 1,005
2021

Kategoria / Categoría	Soldata ordua / Jornal hora	Orduko prima / Prima hora	Jaieguna/antzinatasun- oinarria / Festivo/Base antigüedad	2021eko soldata-masa / Masa salarial 2021	2021eko eguneko soldata / Salario día 2021
PRAKTIKAK (1. URTEA) / PRÁCTICAS 1 AÑO	7,90	2,45	13,54	22.993,06	53,97
PRAKTIKAK (2. URTEA) / PRÁCTICAS 2 AÑO	8,34	2,59	14,29	24.270,45	56,97
2. B MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 2.ª B	8,78	2,73	15,04	25.547,84	59,97
2. A MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 2.ª A	9,23	2,87	15,04	26.586,37	62,41
1. B MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 1.ª B	9,68	3,01	15,04	27.624,90	64,85
1. A MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 1.ª A	10,13	3,15	15,04	28.663,43	67,29
3. B MAILAKO OFIZ. / OFIC. 3.ª B	10,65	3,31	15,19	29.920,05	70,23
3. A MAILAKO OFIZ. / OFIC. 3.ª A	11,11	3,45	15,19	30.965,85	72,69
2. B MAILAKO OFIZ. / OFIC. 2.ª B	11,86	3,68	16,34	32.953,60	77,36
2. A MAILAKO OFIZ. / OFIC. 2.ª A	12,76	3,96	16,34	35.029,62	82,23
1. B MAILAKO OFIZ. / OFIC. 1.ª B	13,37	4,15	17,29	36.641,42	86,01
1. A MAILAKO OFIZ. / OFIC. 1.ª A	13,93	4,33	17,29	37.946,85	89,08

Kategoria / Categoría	2021eko soldata-masa Masa salarial 2021	2021eko hileko soldata Salario mes 2021
PRAKTIKAK (1. URTEA) / PRÁCTICAS 1 AÑO	24.511,95	1.750,85
PRAKTIKAK (2. URTEA) / PRÁCTICAS 2 AÑO	25.873,73	1.848,12
2. B MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 2ª B	27.235,50	1.945,39
2. A MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 2ª A	35.029,62	2.502,12
1. B MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 1ª B	36.888,59	2.634,90
1. A MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 1ª A	38.644,74	2.760,34

	Txanda / Relevo	Gaua / Noche	Probaleku / Probadero
Urtea / Año	1.590,25	4.417,36	1.200
Hilabete / Mes	132,52	368,11	100

LANORDUAK / HORAS TRABAJO	1.592,00
OPOR ORDUAK (30*5,81) / HORAS VACACIONES (30*5,81)	174,95
GUZTIRA / TOTAL	1.766,95
Eguneko jardunaldi teorikoa / Jornada Teorico Diaria	5,83

2021EKO SOLDATAK. LANALDI ZATITUA (1.628 ORDU)
SALARIOS AÑO 2021. PERSONAL PARTIDA (1.628 HORAS)
2020KO KPI / IPC 2020 (NEG.). 1,005
2021

Kategoria / Categoría	Soldata ordua / Jornal hora	Orduko prima / Prima hora	Jaieguna/antzinatasun- oinarria / Festivo/base antigüedad	2021eko soldata-masa / Masa salarial 2021	2021eko eguneko soldata / Salario día 2021
PRAKTIKAK (1. URTEA) / PRÁCTICAS 1 AÑO	7,73	2,40	13,54	22.993,06	53,97
PRAKTIKAK (2. URTEA) / PRÁCTICAS 2 AÑO	8,16	2,53	14,29	24.270,45	56,97
2. B MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 2ª B	8,59	2,67	15,04	25.547,84	59,97
2. A MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 2ª A	9,03	2,84	15,04	26.586,37	62,41
1. B MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 1ª B	9,47	2,98	15,04	27.624,90	64,85
1. A MAILAKO ESPEZIALISTA / ESPECIALISTA 1ª A	9,91	3,11	15,04	28.663,43	67,29
3. B MAILAKO OFIZ. / OFIC.3ª B	10,42	3,27	15,19	29.920,05	70,23
3. A MAILAKO OFIZ. / OFIC.3ª A	10,86	3,41	15,19	30.965,85	72,69
2. B MAILAKO OFIZ. / OFIC.2ª B	11,60	3,65	16,34	32.953,60	77,36
2. A MAILAKO OFIZ. / OFIC.2ª A	12,47	3,92	16,34	35.029,62	82,23
1. B MAILAKO OFIZ. / OFIC.1ª B	13,08	4,11	17,29	36.641,42	86,01
1. A MAILAKO OFIZ. / OFIC.1ª A	13,63	4,28	17,29	37.946,85	89,08

Kategoria / Categoría	2021eko soldata-masa / Masa salarial 2021	2021eko hileko soldata / Salario mes 2021
PRAKTIKAK (1. URTEA) / PRÁCTICAS 1 AÑO	24.511,95	1.750,85
PRAKTIKAK (2. URTEA) / PRÁCTICAS 2 AÑO	25.873,73	1.848,12
2. B MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 2ª B	27.235,50	1.945,39
2. A MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 2ª A	35.029,62	2.502,12
1. B MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 1ª B	36.888,59	2.634,90
1. A MAILAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO 1ª A	38.644,74	2.760,34

LANORDUAK /HORAS TRABAJO	1.628,00
OPOR ORDUAK (30*5,81) / HORAS VACACIONES (30*5,81)	178,90
GUZTIRA / TOTAL	1.806,90
Eguneko jardunaldi teorikoa / Jornada Teorico Diaria	5,96