

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Bst Rods, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20101102012014).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2021eko urriaren 1ean enpresako zuzendariak 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 agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko azaroaren 30a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (12)

#### BST Rods enpresaren Hitzarmen Kolektiboa. 2020-2022

*1. artikulua.* Lurralde-eremua, funtzio-eremua eta langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie BST Rods SA enpresako langile guztiei.

*2. artikulua.* Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du. 2020-01-01ean sartuko da indarrean alderdi ekonomikoei dagokienez, eta gainerakoan, sinatzen den egunetik aurrera; 2022ko abenduaren 31n amaituko da.

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

#### Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Bst Rods, S.A. (código 20101102012014).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 1 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 30 de noviembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (12)

#### Convenio Colectivo para la empresa BST Rods. 2020-2022

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

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de la plantilla de BST Rods, S.A.

*Artículo 2.º* *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años. Entrará en vigor en sus aspectos económicos el 01/01/2020, y en el resto a partir de la fecha de su firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2022.

2022ko azaroaren 1ean automatikoki salatuko da, eta, egun horretatik aurrera, hitzarmen hau ordezkaturako duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak hasi ahalko dira.

Berariaz adosten da hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu ondoren eta hitzartutako iraupena amaitu ostean ere, hariak eta bi alderdiek hitzarmen hau ordezteko beste bat sinatu arte.

### 3. artikulua. Lanaldia.

Urte osoko zenbaketa kontuan hartuta, 2020, 2021 eta 2022. urteetan benetako lan-ordu hauek egingo dira gehienez:

– Urteko lanaldia:

2020. urteko benetako lan-orduak 1.648 izango dira.

Baina 2021. eta 2022. urteetako benetako lan-orduak 1.640 izango dira.

– Lanaldi jarraitua, bi txandatan edo gehiagotan egin beharrekola lana izan ezik:

Lanaldi jarraituan egunean gutxienez 15 minutuko atsedena ezarriko da, baina ez da lehen adierazitako benetako lanaldiaren barnean hartuko, eta horren ondorioz, ez da ordainduko.

– Bi txanda edo gehiago dituzten lanaldiak:

Benetako lan-orduak kasu guztietan izango dute barnean hartuta 15 minutuko atsedenaldia; minutu horiek benetako lan-denboratzat zenbatuko dira, eta, beraz, ordaindu egingo dira.

– Lanaldi zatitua:

Bazkaltzeko 30, 60, 90 edo 120 minutu hartu ahal izango dira.

Lanera 07:30etik aurrera sartu ahal izango da, eta irten 16:00etatik aurrera, baina horretarako ezinbestekoa izango da Saileko arduradunak aldeko txostena egitea. Betiere, langilearen beharrak eta lanpostuak dituen ardurak bateratu egin behar dira.

Langile bakoitzak norberaren aukerako 3 egun hartu ahal izango ditu, 24 ordu lehenago jakinarazten badu. Ordu horiek berreskuratuko egin behar dira, eta enpresak 24 ordu lehenago eskatu ahal izango du horrela egiteko. Lanaldi baliokideetan berreskuratuko dira ordu horiek (larunbat batean hartzen badira, ordu horiek larunbatean sartzea eskatu ahal izango da; asteleheneetik ostiralera hartzen badira, aste barruan berreskuratuko behar dira).

### 4. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

a) Lan-istripuak eragindako bajak.

Lan-istripuak eragindako bajak osatu egingo dira, hilabete osoan altan egon izan balitz langileari legokiokeen soldata garbiaren % 100era iritsi arte.

Zenbatekoa osatzeko, ezinbestekoa izango da baja hartzeko arrazoiak lan-istripu gisa onartzea horretarako sortutako batzordeak, lan-osasuneko sailarekin adostuta.

Laneko gaixotasunen bajak lan-istripuak eragindako bajen parekoak izango dira.

b) Kontingentzia arrunten ziozko bajak.

Urteko lehen bajak % 75ean osatuko dira lehen egunetik. Eta % 60an osatuko dira urteko bigarren eta hirugarren bajen lehen hiru egunak.

c) Asegurua.

Enpresa-hitzarmena indarrean dagoen urteetan, enpresak indarrean dagoen istripuagatik aseguru-poliza berrituko du, honako berme eta kapital hauekin: lan-eremua.

I. Istripuak eragindako heriotza:

2020. urtean: 30.000 €.

2021. urtean: 30.000 €.

2022. urtean: 50.000 €.

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

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### Artículo 3.º Jornada de trabajo.

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

– Jornada anual:

Las horas efectivas de trabajo para el año 2020 son 1.648.

Para los años 2021 y 2022 las horas efectivas de trabajo serán 1.640.

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

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 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 incluyen en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

– Jornada partida:

El horario de comida podrá ser de 30, 60, 90 y 120 minutos.

El horario de entrada será a partir de las 07:30 horas y el de salida a partir de las 16:00 horas, previo informe favorable del responsable del Departamento, conciliando las necesidades del trabajador con las responsabilidades del puesto.

Cada trabajador podrá contar con 3 días de libre disposición con preaviso de 24 horas. Estas se recuperarán pudiendo la empresa solicitar dicha recuperación con un preaviso de 24 horas. La recuperación se realizará en jornadas equivalentes (si se disfruta un sábado se podrá pedir la recuperación en sábado; si se disfruta de lunes a viernes, se recuperará en un día entre semana).

### Artículo 4.º Incapacidad temporal.

a) Bajas por accidente laboral.

Se complementarían las bajas por accidente de trabajo (AT) hasta alcanzar el 100 % del salario neto que le hubiera correspondido percibir al trabajador de haber estado de alta todo el mes.

Será requisito previo para proceder al complemento que el motivo de la baja sea aceptado como accidente de trabajo por la comisión creada al efecto, de acuerdo con el departamento de salud laboral.

Las bajas de enfermedad profesional (EP) serán equiparables a las de (AT).

b) Bajas por contingencias comunes.

Se complementarían al 75 % desde el primer día las primeras bajas del año. Y al 60 % los tres primeros días de la segunda y tercera baja.

c) Seguro.

Durante los años de vigencia del convenio de empresa la empresa renovará la póliza de seguros por accidente actualmente en vigor con las siguientes garantías y capitales: ámbito laboral.

I. Muerte por accidente:

Año 2020: 30.000 €.

Año 2021: 30.000 €.

Año 2022: 50.000 €.

II. Baliaezintasun iraunkorra. Mailak (ezin dira metatu istripu beragatik izandakoak):

1 - Baliaezintasun handiagatik:

2020. urtean: 30.000 €.

2021. urtean: 30.000 €.

2022. urtean: 50.000 €.

2 - Baliaezintasun iraunkor absolutua, edozein lanbidetan:

2020. urtean: 30.000 €.

2021. urtean: 30.000 €.

2022. urtean: 50.000 €.

3 - Baliaezintasun iraunkor osoa ohiko lanbidean:

2020. urtean: 30.000 €.

2021. urtean: 30.000 €.

2022. urtean: 50.000 €.

4 - Baliaezintasun iraunkor partziala:

2020. urtean: 30.000 €.

2021. urtean: 30.000 €.

2022. urtean: 50.000 €.

III. Aseguratutako langileen definizioa, polizaren baldintza partikularren arabera: aseguru-hartzailearen enplegatu edo soldatapeko izaera duten pertsonak, baldintza hori betetzen duten bitartean, eta gizarte-segurantzako erregimeneko langileen zere-nda nominalen agertzen badira (tc2 eredu).

5. artikulua. *Laneko arropa garbitzea.*

Enpresa arduratuko da laneko arroparen garbiketaz.

6. artikulua. *Lizentziak.*

Gertaera eragileak irauten duen bitartean hartu beharko dira lizentzia guztiak, baina hurrengo astearen hasierara atzeratu ahal izango dira, gertaera eragilea asteburuan gertatzen bada.

Enpresak Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Probintzian aurreikusitako lizentzia berberak emango ditu, honako berezitasun hauekin:

— Gaixotasun larria edo ospitaleratzea:

Hitzarmen Probintzian jasotako kasu berberetan, gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

Ordainduriko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik hamabost egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizentzia hiru egun naturalekoa izango da; gurasoak edo anai-arrebak badira, bi egun naturalekoa. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta joan-etorria egin behar izateagatik.

Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu horretan ere lizentzia ezin izango da luzatu egoera dela-eta langileak bidaia egin behar duelako.

— Heriotza:

Ezkontidearena edo seme-alabena: 10 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daiteke.

— Mediku-konsultetara joateko:

Langileak Gizarte Segurantzako mediku-espezialisten kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldeztetik mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainerako kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko

II. Invalidez permanente. Grados (no acumulables a resultados del mismo accidente):

1 - Gran invalidez:

Año 2020: 30.000 €.

Año 2021: 30.000 €.

Año 2022: 50.000 €.

2 - Invalidez permanente absoluta para cualquier profesión:

Año 2020: 30.000 €.

Año 2021: 30.000 €.

Año 2022: 50.000 €.

3 - Invalidez permanente total para la profesión habitual:

Año 2020: 30.000 €.

Año 2021: 30.000 €.

Año 2022: 50.000 €.

4 - Invalidez permanente parcial:

Año 2020: 30.000 €.

Año 2021: 30.000 €.

Año 2022: 50.000 €.

III. Definición del personal asegurado según las condiciones particulares de la póliza: personas que tengan la condición de empleados o asalariados del tomador del seguro, mientras reúnan dicha condición y que figuren en la relación nominal de trabajadores del régimen de la seguridad social (modelo tc2).

Artículo 5.º *Limpieza de ropa de trabajo.*

La empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo.

Artículo 6.º *Licencias.*

Todas las licencias habrán de disfrutarse mientras dure el hecho causante, si bien podrá aplazarse al inicio de la semana posterior si el hecho causante sucede en fin de semana.

La empresa concederá las mismas licencias previstas en el Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, con las siguientes particularidades:

— Por enfermedad grave u hospitalización:

En los mismos supuestos contemplados en el Convenio Provincial, cuando la enfermedad grave persistiera:

Pasados quince días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos, y de dos días naturales si se refiere a padres o hermanos del/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

— Por muerte:

Del cónyuge e hijos/as: 10 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

— Para consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina Ge-

kontsultara joateko, urtean ordaindutako 24 ordu izango ditu gehenez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urteko 24 orduko mugarekin behar den denbora, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari, seme-alabei eta gurasoei kontsulta medikoetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean haiekin egotearen nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren irizpena eska daiteke.

**7. artikulua.** *Adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketa.*

Murrizketa-orduak egun osoetan metatu ahal izango dira, dagokion pertsonaren egutegiaren barruan. Pertsona horrek egutegi bat egin eta enpresari emango dio lanaldi-murrizketaren hasieran, produkzioaren antolaketa errazteko enpresan.

Murrizketa-orduak egun osotan metatzen ez badira, langileak bere lanaldi arruntaren barruan lan-ordutegia aukeratu ahal izango du. Txandaka lan egiten duten langileak txandaren hasieran eta amaieran egon behar dute.

**8. artikulua.** *Hitzarmeneko soldata.*

2020rako gutxienezko ordainsarien taulak eranskinean ezarritakoak izango dira:

2020ko urtarrilaren 1ean, soldata-taulek EAEko 2019ko KPlaren % 50eko igoera izango dute, gehi 350 € lineal.

2021eko urtarrilaren 1ean, soldata-taulek EAEko 2019ko KPlaren % 50eko igoera izango dute, gehi 300 € lineal.

2022ko urtarrilaren 1ean, soldata-taulek EAEko 2021eko KPlaren igoera izango dute, gehi 350 € lineal.

**9. artikulua.** *Gaueko lanaren plusa eta laugarren txandako plusa.*

Gaueko lanaren plusa 2020., 2021. eta 2022. urteetan eguneratuko da ehunekotan, lanbide-kategoria bakoitzari dagozkion soldata-igoeren arabera eta erantsitako 2020rako tauletan oinarrituta.

Laugarren txandako plusa lau txandatan lan egiten duen langilearen orduaren balioaren % 75 izango da, erantsitako soldata-tauletan jasotzen denaren arabera.

**10. artikulua.** *Irteerak, dietak eta bidaiak (Hitzarmena sinatzen denetik).*

a) Estatuan:

– Joan-etorria, lehenengo egunetik: 58,59 euro.

– Egun berean eginiko joan-etorria:

Gosaria: 1,93 euro.

Bazkaria: 19,56 euro.

Afaria: 13,77 euro.

Kilometro-ordaina, norberaren ibilgailua erabiliz gero: 0,50 euro/km.

b) Gainerako herrialdeetan:

Enpresa eta langilea ados jarri behar dira. Bestela, honako zenbateko hauek ordainduko dira:

Gosaria: 2,09 euro.

Bazkaria: 21,57 euro.

Afaria: 15,10 euro.

Gaua etxetik kanpo eman behar izanez gero, enpresak lantokitik ahalik eta gertuen dagoen ostatua gordeko du, eta arrazoizko ongizate-baldintzak bermatuko ditu. Halaber, langileak 7,24 euroko osagarria jasoko du gau bakoitzeko.

neral), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 24 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 24 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres/madres. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

**Artículo 7.º** *Reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes.*

Se podrán acumular las horas de reducción en días completos dentro del calendario de la persona afectada, dicha persona elaborará y entregará a la empresa un calendario al inicio de la reducción de jornada, con el fin de facilitar la organización de la producción en la empresa.

Si no se acumulan las horas de reducción en días completos, el trabajador afectado tendrá la posibilidad de elegir el horario de trabajo, dentro de su jornada ordinaria. El personal que trabaje a turnos deberá estar presente al inicio o final del turno.

**Artículo 8.º** *Salario de Convenio.*

Las tablas de retribuciones mínimas para 2020 serán las establecidas en el anexo:

El uno de enero de 2020 las tablas salariales tendrán un incremento del 50 % del IPC de Euskadi de 2019 más 350 € lineales.

El uno de enero de 2021 las tablas salariales tendrán un incremento del 50 % del IPC de Euskadi de 2019 más 300 € lineales.

El uno de enero de 2022 las tablas salariales tendrán un incremento del IPC de Euskadi de 2021 más 350 € lineales.

**Artículo 9.º** *Plus nocturno y plus cuarto turno.*

El Plus Nocturno se actualizará porcentualmente en los años 2020, 2021 y 2022 en función de los incrementos salariales propios de cada categoría profesional, con base en las tablas anexas para 2020.

El plus cuarto turno será el equivalente al 75 % del valor hora del trabajador que trabaje a cuatro turnos, según aparece recogido en las tablas salariales anexas.

**Artículo 10.º** *Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).*

a) **Ámbito estatal:**

– Desplazamiento desde el primer día: 58,59 euros.

– Desplazamiento en el mismo día:

Desayuno: 1,93 euros.

Comida: 19,56 euros.

Cena: 13,77 euros.

Kilometraje en vehículo propio: 0,50 euros/km.

b) **Resto países:**

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno: 2,09 euros.

Comida: 21,57 euros.

Cena: 15,10 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 7,24 euros.

### 11. artikulua. *Kategoriak.*

a) *Kategoria aldaketa:* *Kategoria berriari ezarritako soldata aplikatuko zaie langileei, lehen egunetik.*

b) *Barne-igoeren kasuan, langileak kategoria berriari dagokion soldata jasoko du lehen egunetik, baina kategoria finkatze-ko, ezartzen den probaldia gainditu beharko du. Probaldia gainditzen ez badu, aurreko kategoriara aldatuko da eta haren soldata jasoko du berriz.*

c) *BST Rods enpresako edozein produkzio-lanpostutan, enpresako langile baten gutxieneko kategoria hirugarren mailako ofizialarena izango da.*

### 12. artikulua. *Laneko Segurtasuna eta Osasuna.*

Enpresak gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lane-koa ez den istripua) eragindako Aldi baterako Ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari eutsiko dio sistema publikoan, baita gertakizun horiengatik izandako alden eta bajen osasun-kontrolari ere, baina estaldura ezin izango du Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzaileen bitartez gauzatu.

### 13. artikulua. *Lan-baldintzen funtsezko aldaketa, mugigarritasun geografikoa eta hitzarmena ez aplikatzea.*

1) *Lan-baldintzak funtsean aldatzea eta mugigarritasun geografikoa.*

Arrazoi ekonomikoek, teknikoek, antolaketa-koek edo ekoizpene-koek eraginda, akordio, itun edo hitzarmen kolektiboaren bidez edo enpresaburuaren aldebakarreko erabaki baten ondorioz langileei aitortu zaizkien baldintzak (berdin delarik langile bati, batzuei edo guztiei eragiten dieten) nabarmen aldatzen badira, honako prozedura honi jarraituko zaio:

a) *Langileen ordezkarietako jakinarazpena bidaliko zaie aurretik, aldaketa arrazoitzen duten zioak zehaztuta.*

b) *Langileen legezko ordezkarietako 15 eguneko kontsultapea ezarriko da.*

c) *Aipaturiko epean aldaketa horren beharrezko inguruan ados jarri ezean, Precoren adiskidetzeko-prozedurara joko da auzi hori konpontzeko.*

Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakiz gero.

2) *Hitzarmena ez aplikatzea.*

Enpresak inola ere ezingo du hitzarmen hau ez aplikatu Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen, hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko, edo hura berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua ezarritakoari jarraituz.

Dena den, alderdiek berriaz hitzartzen dute desadostasunak ebazteko aplikatuko diren prozesuak Preco lanbidearteko akordioan ezartzen diren adiskidetzeko eta bitartekaritza izango direla. Arbitraje-prozedura bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko da.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpene-koak direla-eta, enpresak hitzarmen kolektiboan aldi batean aplikatu nahi ez badu, langileen ordezkarietako akordioak lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkarietako eta langileen ordezkarietako gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

### Artículo 11.º *Categorías.*

a) *Cambio de categoría:* *Se aplicará al personal, desde primer día, el salario estipulado a la nueva categoría.*

b) *En caso de promociones internas el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría desde el primer día, si bien la consolidación de la categoría quedará condicionada a que supere el periodo de prueba que se establezca. En caso de que no supere el periodo de prueba, volverá a su anterior categoría y salario.*

c) *La categoría mínima de un trabajador de la empresa en cualquier puesto de producción en BST Rods será de oficial de tercera.*

### Artículo 12.º *Seguridad y Salud Laboral.*

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

### Artículo 13.º *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica e inaplicación.*

1) *Modificación sustancial de condiciones de trabajo 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, pacto o convenio colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán el 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 periodo 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 la cuestión al procedimiento de conciliación del Preco.*

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

2) *Inaplicación.*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El Procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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.

**14. artikulua.** *Absentismoagatiko kaleratzeak eta bidegabe kaleratzeak.*

Enpresak ezin du inor kaleratu absentismoaren ondorioz.

Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina 45 soldata-eguneko izango da lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere 42 hilko muga jarrita.

**15. artikulua.** *Aldi baterako laneko enpresak.*

Enpresak konpromisoa hartzen du aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazioek ez dezatela enpresako plantillaren bolumenaren % 15 gainditu hitzarmena indarrean dagoen aldian. Ehuneko hori kalkulatzeko, sei hilean behingo batezbestekoa hartuko da erreferentzia moduan.

**16. artikulua.** *Gipuzkoako industria siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektiboari lotzea.*

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdietan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2020-2022 Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da edo, bestela, hitzarmen hori ordezkatzeko duen probintziako hitzarmen berrian ezarritakoa.

*Lehen xedapen gehigarria.* *Interpretazio Batzorde Mistoa.*

Batzorde misto bat eratuko da hitzarmen hau interpretatzeko; langileen hiru ordezkari eta enpresaren hiru ordezkari osatuko dute batzorde hori.

Langileen ordezkari enpresa-batzordeko ordezkarietako proportzionala izango da.

Batzordekideek zentral sindikal edo enpresa-erakunde bereko beste kideren baten esku utz dezakete ordezkarietza.

Alderdien artean hitzarmenaren klausulak interpretatu edo aplikatzeari buruz sor daitekeen zalantza edo desadostasun oro batzorde horren derrigorrezko irizpenaren menpe jarriko da.

Kontsulta horiek zentral sindikalen edozeinen bidez eta enpresaren bitartez izapidetuko dira, eta enpresaren egoitza sozialean izango du egoitza.

Hitzarmen honen Batzorde Negoziatzaileak, haren indarraldian, Interpretazio Batzorde Mistoaren funtzionamenduari buruzko araudi bat egitea egokia den aztertuko du, haren interpretazio-ebazpenei hitzarmenaren itundutakoaren efikazia juridiko bera emateko.

*Bigarren xedapen gehigarria.* *Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du beste hitzarmen bat lotzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Dena den, alderdiek berriaz hitzartzen dute desadostasunak ebazteko aplikatuko diren prozesuak Preco lanbidearteko akordioan ezartzen diren adiskidetzak eta bitartekaritza izango direla.

*Hirugarren xedapen gehigarria.* *Batzorde Iraunkorra.*

Alderdiek Batzorde Iraunkor bat eratzea erabaki dute, honako hauek osatuta: alde batetik, 3 ordezkari sindikalez, enpresa-batzordean duten kopuru eta ordezkarietza-ehunekoa kontuan hartuta banatuta, eta bestetik, enpresak izendatutako 3 kidez. Batzorde horren xedea izango da azterketa egitea eta, hala dagokionean, erabakiak hartzea, alderdiek adostuta aurkezten dizkieten gaien gainean.

Batzorde Iraunkor horren barruan hartzen diren erabakiek bitartekaritza bakoitzaren % 50en baino gehiagoren aldeko botoak beharko dituzte; erabaki horiek hitzarmen honi erantsiko zaizkio, eta haren legezko efikazia bera edukiko dute.

**Artículo 14.º** *Despidos por absentismo y despidos improcedentes.*

La empresa no podrá despedir por absentismo.

La indemnización por despido improcedente, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

**Artículo 15.º** *Empresas de trabajo temporal.*

La empresa se compromete a que las contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal no superen el 15 % sobre el volumen de la plantilla de la empresa durante el periodo de vigencia del convenio. Para el cálculo de este porcentaje se tomará como referencia la media semestral.

**Artículo 16.º** *Vinculación al Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.*

En todo lo no dispuesto en el presente convenio de empresa será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022, o en el convenio provincial que en el futuro le sustituya.

*Disposición adicional primera.* *Comisión Mixta Interpretativa.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes de los/as trabajadores/as y tres representantes de los/as empresarios/as.

La representación del personal será en proporción a los representantes en el Comité de Empresa.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Cuando surjan dudas o divergencias entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

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

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

*Disposición adicional segunda.* *Cláusula de inaplicación salarial.*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

*Disposición adicional tercera.* *Comisión Permanente.*

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 3 representantes sindicales distribuidos en número y porcentaje de representación en el Comité de Empresa y de otra por 3 vocales designados por la empresa que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las dos representaciones, y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal.

I. ERANSKINA

GUTXIENeko ORDAINsARIEN TAULA

Soldata-etaulak: oinarritzko soldataren ehunekoa lanbide-kategoria guztietan parekatzen da, zuzendaritzako langileen batez besteko egitura oinarritzat hartuta (1. mailako antolaketa-burua-rengandik abiatuta) hitzarmena aplikatu aurreko 2020-01-01eko taulekin (urtero auditatu daitekeen datua).

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS

Tablas Salariales: se equipara el porcentaje del salario base en todas las categorías profesionales, tomando como base la estructura media del personal directivo (a partir de Jefe de Organización 1.ª) con las tablas a 01/01/2020 previas a la aplicación del Convenio (dato auditable anualmente).

2020	Soldata gordina	Oinarritzko soldata (hila-betea/eguna)	Urteko oinarritzko soldata	Plusa (hila-betea/eguna)	Urteko plusa	PCI (hila-betea/eguna)	Urteko PCI	4. txandako plusa (ordua)	Gaueko lanaren plusa (eguna)	Laguntzailearen plusa (urtea)
Peoi espezialista	24.758,28	20.3105	8.631,96	32,9190	11.949,60	13,7846	4.176,73	11,2674	19,9542	
3. mailako ofiziala	29.289,28	24,0275	10.211,69	38,9434	14.136,45	16,3073	4.941,11	13,3295	22,7857	2.036,33
Lab. analista - 1. mailako administ. ofiziala	31.287,19	25,6665	10.908,26	41,5999	15.100,76	17,4196	5.278,14			
Lab. analista - 1. mailako administ. ofiziala	31.287,19	779,1627	10.908,28	1.078,6258	15.100,76	377,0106	5.278,15			
1. mailako ofiziala - 1. mailako ant. tek.	32.951,83	27,0321	11.488,64	43,8132	15.904,19	18,3464	5.558,96	14,9963	25,6457	
Mant. 1. mailako ofiziala	34.996,30	28,7093	12.201,45	46,5316	16.890,97	19,4847	5.903,86	15,9267	27,2369	
2. mailako ant. burua	39.405,12	981,3282	13.738,59	1.358,4915	19.018,88	474,8317	6.647,64	17,9332	30,6686	
1. mailako ant. burua (oinarritzkoa)	46.493,19	1.157,8465	16.209,85	1.602,8528	22.439,94	560,2430	7.843,40			

2021	Soldata gordina	Oinarritzko soldata (hila-betea/eguna)	Urteko oinarritzko soldata	Plusa (hila-betea/eguna)	Urteko plusa	PCI (hila-betea/eguna)	Urteko PCI	4. txandako plusa (ordua)	Gaueko lanaren plusa (eguna)	Laguntzailearen plusa (urtea)
Peoi espezialista	25.206,83	20,6785	8.788,36	33,5154	12.166,09	14,0343	4.252,39	11,5275	20,4149	
3. mailako ofiziala	29.765,01	24,4178	10.377,57	39,5760	14.366,09	16,5721	5.021,35	13,6120	23,2688	2.069,41
Lab. analista - 1. mailako administ. ofiziala	31.774,91	26,0666	11.078,31	42,2484	15.336,17	17,6912	5.360,43			
Lab. analista - 1. mailako administ. ofiziala	31.774,91	791,3087	11.078,32	1.095,4400	15.336,16	382,8877	5.360,43			
1. mailako ofiziala - 1. mailako ant. tek.	33.449,54	27,4404	11.662,17	44,4750	16.144,43	18,6236	5.642,95	15,2970	26,1601	
Mant. 1. mailako ofiziala	35.506,28	29,1277	12.379,27	47,2097	17.137,12	19,7687	5.989,92	16,2376	27,7686	
2. mailako ant. burua	39.941,55	994,6872	13.925,62	1.376,9849	19.277,79	481,2957	6.738,14	18,2660	31,2377	
1. mailako ant. burua (oinarritzkoa)	47.072,15	1.172,2647	16.411,71	1.622,8124	22.719,37	567,2194	7.941,07			

2020	Salario bruto	S. base (día/mes)	S. base año	Plus (día/mes)	Plus año	PC (día/mes)	PCI año	Plus 4.º T. (hora)	Plus noctur. (día)	Plus facilitador (año)
Peón Especialista	24.758,28	20,3105	8.631,96	32,9190	11.949,60	13,7846	4.176,73	11,2674	19,9542	
Oficial 3.ª	29.289,28	24,0275	10.211,69	38,9434	14.136,45	16,3073	4.941,11	13,3295	22,7857	2.036,33
Analista Lab. - Of. Adm@. 1.ª	31.287,19	25,6665	10.908,26	41,5999	15.100,76	17,4196	5.278,14			
Analista Lab. - Of. Adm@. 1.ª	31.287,19	779,1627	10.908,28	1.078,6258	15.100,76	377,0106	5.278,15			
Oficial 1.ª - Téc. Org. 1.ª	32.951,83	27,0321	11.488,64	43,8132	15.904,19	18,3464	5.558,96	14,9963	25,6457	
Oficial 1.ª Mto.	34.996,30	28,7093	12.201,45	46,5316	16.890,97	19,4847	5.903,86	15,9267	27,2369	
Jefe/a Org. 2.ª	39.405,12	981,3282	13.738,59	1.358,4915	19.018,88	474,8317	6.647,64	17,9332	30,6686	
Jefe/a Org. 1.ª (base)	46.493,19	1.157,8465	16.209,85	1.602,8528	22.439,94	560,2430	7.843,40			

2021	Salario bruto	S. base (día/mes)	S. base año	Plus (día/mes)	Plus año	PC (día/mes)	PCI año	Plus 4.º T. (hora)	Plus noctur. (día)	Plus facilitador (año)
Peón Especialista	25.206,83	20,6785	8.788,36	33,5154	12.166,09	14,0343	4.252,39	11,5275	20,4149	
Oficial 3.ª	29.765,01	24,4178	10.377,57	39,5760	14.366,09	16,5721	5.021,35	13,6120	23,2688	2.069,41
Analista Lab. - Of. Adm@. 1.ª	31.774,91	26,0666	11.078,31	42,2484	15.336,17	17,6912	5.360,43			
Analista Lab. - Of. Adm@. 1.ª	31.774,91	791,3087	11.078,32	1.095,4400	15.336,16	382,8877	5.360,43			
Oficial 1.ª - Téc. Org. 1.ª	33.449,54	27,4404	11.662,17	44,4750	16.144,43	18,6236	5.642,95	15,2970	26,1601	
Oficial 1.ª Mto.	35.506,28	29,1277	12.379,27	47,2097	17.137,12	19,7687	5.989,92	16,2376	27,7686	
Jefe/a Org. 2.ª	39.941,55	994,6872	13.925,62	1.376,9849	19.277,79	481,2957	6.738,14	18,2660	31,2377	
Jefe/a Org. 1.ª (base)	47.072,15	1.172,2647	16.411,71	1.622,8124	22.719,37	567,2194	7.941,07			