

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

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

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko abenduaren 20an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko urtarrilaren 19an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko otsailaren 3an bete da.

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 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, 2022ko otsailaren 4a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (862)

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 Orbinox, S.A. (código).

ANTECEDENTES

Primero. El día 20 de diciembre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 19 de enero de 2022 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 3 de febrero de 2022.

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 4 de febrero de 2022.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (862)

ORBINOX ENPRESA-HITZARMENA 2021-2024

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Orbinox S.A. enpresako plantilla osoari aplikatuko zaio enpresa-hitzarmen hau.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izango du: 2021eko urriaren 1etik hasita 2024ko irailaren 30era arte. Azken data horretatik aurrera hitzarmena automatikoki salatuko da eta posible izango da hurrengo hitzarmena adosteko negoziazioak abian jartzea.

Hitzarmen honek indarrean jarraituko du, harik eta beste batek ordezkatzan duen arte.

3. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Orbinox, S.A. enpresaren plantilla osoak honako lanordu hauek izango ditu:

- 2022. urtea: 1.677 ordu.
- 2023. urtea: 1.673 ordu.
- 2024. Urtea: 1.699 ordu.

Txandakako lanegunak egiten dituzten langileek eskubidea izango dute 15 minutuko atsedenaldia hartzeko eta benetako lan-denbora gisa zenbatuko da tarte hori.

Lanaldi zatitua duten langileek ez dute eskubide hori izango.

4. artikulua. Balioaniztasuna.

Baldin eta, langilearen eta enpresaburuaren artean lan-prestazioa ituntzen denean, adosten bada langileak balioaniztasun funtzionala izango duela edo talde batenak baino gehiagoren funtzioak egingo dituela, funtzio nagusiak (baliorik handiena dutenak) hartuko dira kontuan soldata-ordainketa zehazteko, eta ez denbora gehien irauten duten funtzioak.

5. artikulua. Soldata-igoerak.

Orbinox S.A. enpresako langile guztiei igoko zaie soldata (igoera finkoa), estatuko KPIa gehi % 0,5 aplikatuta, urtero. KPIa negatiboa bada, honako hau aplikatuko da:

– KPIa Oren eta -% 0,5en artean badago, KPI horren eta % 0,5en batura aplikatuko da, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 3koa izango da.

– KPIa -% 0,5en eta -% 1en artean badago, ez da igoera finkorik egongo, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 3koa izango da.

– KPIa -% 1en eta -% 1,5en artean badago, ez da igoera finkorik egongo, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 2,5ekoa izango da.

– KPIa -% 1,5en eta -% 2ren artean badago, ez da igoera finkorik egongo, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 2koa izango da.

– KPIa -% 2ren eta -% 2,5en artean badago, ez da igoera finkorik egongo, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 1,5ekoa izango da.

– KPIa -% 2,5en eta -% 3ren artean badago, ez da igoera finkorik egongo, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 1ekoa izango da.

– KPIa -% 3ren eta -% 3,5en artean badago, ez da igoera finkorik egongo, eta salmenta-sariaren gehieneko ehunekoa % 0,5ekoa izango da.

– KPIa -% 3,5 baino txikiagoa bada, ez da ez igoera finkorik, ez salmenta-saririk egongo.

CONVENIO DE EMPRESA ORBINOX 2021-2024

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio de Empresa será de aplicación para toda la plantilla de Orbinox S.A.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de octubre de 2021 y finalizando el 30 de septiembre de 2024, quedando automáticamente denunciado a partir de esta última fecha y pudiéndose iniciar las negociaciones para el siguiente Convenio.

El presente Convenio de Empresa seguirá estando vigente hasta que haya otro que lo sustituya.

Artículo 3. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio el número de horas de trabajo para toda la plantilla de Orbinox, S.A. será de:

- Año 2022: 1.677 horas.
- Año 2023: 1.673 horas.
- Año 2024: 1.669 horas.

Los trabajadores asignados a jornadas de relevo tendrán derecho a 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores asignados a jornadas partidas no gozarán de dicho derecho.

Artículo 4. Polivalencia.

A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes –las de valor superior–, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 5. Incrementos salariales.

Todo el personal de Orbinox, S.A. tendrá un incremento consolidado de su salario equivalente al IPC estatal más el 0,5 % para cada uno de los años. Si el IPC fuera negativo, será de aplicación lo siguiente:

– Si el IPC está entre 0 y -0,5 %, el incremento consolidado será la suma del citado IPC más el 0,5 % y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 3 %.

– Si el IPC está entre -0,5 % y -1 % no habrá incremento consolidado y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 3 %.

– Si el IPC está entre -1 % y -1,5 % no habrá incremento consolidado y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 2,5 %.

– Si el IPC está entre -1,5 % y -2 % no habrá incremento consolidado y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 2 %.

– Si el IPC está entre -2 % y -2,5 % no habrá incremento consolidado y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 1,5 %.

– Si el IPC está entre -2,5 % y -3 % no habrá incremento consolidado y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 1 %.

– Si el IPC está entre -3 % y -3,5 % no habrá incremento consolidado y el porcentaje máximo de aplicación de la Prima de Ventas será el 0,5 %.

– Si el IPC es menor que el -3,5 %, no habrá incremento consolidado ni Prima de Ventas.

6. artikulua. Urteko primak.

Ekitaldi bakoitzean presentzia-prima bat eta salmenta-prima bat ordainduko dira (linealki, gehienez % 3), biak kontsolidaezinak, honako aplikazio-taula hauen arabera (ekitaldi bakoitzeko salmenta-planaren arabera berrikusi ahal izango da, Enpresa Batzordean aztertu ostean):

* Presentzia-prima.

	%
0 < 16	3,00
17 < 24	2,25
25 < 32	1,50
33 < 40	0,75
40 > 100	0,00

Presentzia-prima erdira murriztuko da salmenta-primaren gutxieneko helburua lortzen ez bada.

Honako kontzeptu hauek lanera benetan agertutzat hartuko dira:

- Amatasuna / aitasuna.
- Lan-istripua.
- Lehen mailarainoko senideen heriotza.
- Ordu sindikalak.

* Salmenta-prima.

Salmenta-prima linealki ordainduko da, gehienez ere % 3, kontsolidatu gabe.

Tailerrean peoi espezialistaren kategoriarekin lanean hasien diren behin-behineko langileek, jardunean 3 urte igaro ondoren, 3. ofizialaren kategoriari dagokion langile finkoaren soldata kobratuko dute.

7. artikulua. Lan-egutegia.

Lan-egutegia egiterakoan, langileek zortzi opor-egun libre dituztela hartuko da kontuan. Egun horiek baliatzeko data ardura-dunarekin/eragilearekin hitzartuko da, talde bereko pertsonak bat etortzea eta dagoen lan-karga kontuan hartuta. Aipatu 8 egunetan ez dira sartuko Inauterietako astelehena eta asteartea; egun horietan enpresa itxita egongo da, soilik egingo du lan bezeroarentzako arreta bermatzeko beharrezkoak diren arloetan zain-talde batek.

Baldin eta oporraldia hartzeko garaian langileak aldi baterako ezintasun bat badu, eta, hortaz, ezinezkoa bazaio oporraldia hartzeko oporraldiari dagokion egutegi-urtearen barruan, langileak aukera izango du ezintasuna amaitzen denean oporrak hartzeko. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak, ezta ezintasuna amaitu zenetik igaro den denborak ere.

Bulegoko lanaldi trinkoak uztailean, abuztuan, ostiraletan edo asteko azken lanegunean izango dira.

8. artikulua. Aparteko orduak.

Guztiz beharrezkoak diren aparteko orduak baino ez dira egingo. Diruz konpentsatzen badira, lanegunetan egindako aparteko orduak lan-ordu arruntekiko % 40ko errenergua izango dute, eta % 65ekoa jaiegunetako aparteko orduak.

Atsedeen-orduekin konpentsatzen badira, honela jokatu da: 1 ordu eta 20 minutu lanegunetan egindako aparteko ordu bakoitzarengatik eta 1 ordu eta 40 minutu igandeetan edo jaiegunetan egindako aparteko ordu bakoitzarengatik. Atsedeen-ordu horiek urtea amaitu aurretik erabili behar dira.

Itun hau indarrean dagoen bitartean egindako aparteko orduen % 50a aparteko ordu gisa zenbatuko da, eta beste % 50a ordu gisa.

Langile bakoitzak ordu-poltsa bat izango du, gero jaiegunak hartzeko; urtean gehienez 7 izan daitezke.

Artículo 6. Primas anuales.

Se procederá al abono de una prima de presencia y una prima de ventas (de forma lineal, con un máximo del 3 %), no consolidables, para cada uno de los ejercicios, de acuerdo con las siguientes tablas de aplicación (revisable en función del plan de ventas en cada ejercicio, que será tratado con el Comité de Empresa):

* Prima de presencia.

	%
0 < 16	3,00
17 < 24	2,25
25 < 32	1,50
33 < 40	0,75
40 > 100	0,00

La prima de presencia se verá reducida a la mitad en el caso de que no se consiga el objetivo mínimo de la prima de ventas.

Quedarán incluidos como asistencia efectiva al trabajo los siguientes conceptos:

- Maternidad / Paternidad.
- Accidente laboral.
- Fallecimiento de familiares de primer grado.
- Horas sindicales.

* Prima de ventas.

Se procederá al abono de la prima de ventas con un máximo del 3 %, no consolidable, de forma lineal.

Los trabajadores eventuales del taller, que se incorporen con la categoría de peón especialista, una vez transcurridos 3 años de actividad, pasarán a cobrar el salario correspondiente a la categoría de oficial 3 para personal fijo.

Artículo 7. Calendario laboral.

En la elaboración del calendario laboral se tendrá en cuenta la libre disposición por parte de los trabajadores de ocho días de vacaciones. La fecha de disfrute de dichos días se pactará con el responsable/encargado, teniendo en cuenta la coincidencia de personas del mismo grupo y la carga de trabajo existente. Estos 8 días no incluirán el lunes y martes de Carnaval, días en los que la Empresa permanecerá cerrada, excepto un retén en las áreas necesarias para garantizar la atención al cliente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Las jornadas intensivas en la oficina serán los meses de julio, agosto y los viernes o el último día laboral de la semana.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Se procurará no realizar más horas extraordinarias que las absolutamente necesarias. Si se compensan económicamente, cada hora trabajada en día laborable tendrá un recargo del 40 % sobre la hora normal y un 65 % en día festivo.

Si se compensan con tiempo de descanso se disfrutarán a razón de: 1 hora 20 minutos por cada hora trabajada en día laborable y 1 hora 40 minutos por cada hora trabajada en domingos o festivos. El disfrute de las horas generadas se realizará antes de finalizar el año en curso.

Las horas extras realizadas durante la vigencia de este pacto se computarán al 50 % como horas extraordinarias y el otro 50 % hora por hora.

Cada trabajador/a irá generando una bolsa de horas para disfrutar en días de fiesta con un máximo de 7 anuales.

9. artikulua. Bidaia-saria.

Lana dela-eta etxetik kanpo lo egin behar duten langileek hobari bat jasoko dute gau bakoitzeko. Hobari hori urtero igoko da Estatuko KPIren arabera, hitzarmena indarrean dagoen urte guztietan (KPI negatiboa bada berdin geratuko da).

2022ko irailaren 30era arte aplikatu beharreko hobariak.

— Nazioarteko bidaia: 33,84 euro/gau.

— Espainia barruko bidaia: 33,84 euro/gau.

Hainbat kasu gerta litezke:

— Bidaiak astebete baino gutxiago irauten badu, hitzarmeneko baldintzak aplikatuko dira.

— Bidaiak astebete baino gehiago eta hiru hilabete baino gutxiago irauten badu, hitzarmeneko baldintzak aplikatuko dira eta asteko 300 euroko aparteko prima ere ordainduko da.

Bidaiak hiru hilabete baino gehiago irauten badu, kasu bakoitza banan-banan negoziatuko da tartean dagoen langilearekin.

10. artikulua. Lana eta bizitza pertsonala uztartzea: lanaldi-murritzeta legezko zainzagatik.

Langileek lanaldi-murritzeta baterako eskubidea izango dute; betiere, Langileen Estatutuko 37.5 eta 37.6 artikulua arautze dituen baldintzak betetzen badituzte. Lanaldi-murritzeta egin daiteke lanaldi-epe hauek erreferentziazat hartuta: Egunekoa, astekoa, hilekoa edo urtekoka.

Halaber, enpresak baloratu egingo du inguruabar bereziak daudenean aldi batean urrutitik lan egiteko aukera.

11. artikulua. Dietak eta kilometroak.

Dietak gastu ordainduen kontzeptu bezala ordainduko dira.

Joan-etorrietarako beraien ibilgailua erabiltzen duten langileei kilometro-ordain bat emango zaie egindako kilometro bakoitzeko. Hobari hori urtero igoko da Estatuko KPIren arabera (KPI negatiboa bada berdin geratuko da).

Espainia barruko kilometro-ordaina: 0,43 euro/km.

Nazioarteko kilometro-ordaina: 0,43 euro/km.

12. artikulua. Gaueko lana.

Indarrean dagoen enpresa-hitzarmenaren lehen urterako gaueko lanaren plusa 45 euro gordinekoa izango da gau eta langile bakoitzeko.

Gaueko lanaren plusa urtero igoko da, urte bakoitzeko Estatuko KPIren arabera (KPI negatiboa bada berdin geratuko da).

13. artikulua. Istripu-aseguru kolektiboa.

Enpresak istripu-aseguru kolektiboko poliza bat du kontratatuta, kanpora bidaiatzen duten edo kanpoan muntaketak egiten dituzten langileentzat, haien lana arriskutsuagoa izan daitekeelakoan.

14. artikulua. Osasun-azterketa.

A) Medikuz-azterketa (azterketa orokorra langile guztiei).

Nahitaezko osasun-azterketa egingo da urtero eta enpresak ordainduko du. Osasun-azterketak zati hauek izango ditu:

— Gernu-analisia.

— Odol-analisia.

— Hipoakusia (gortasuna).

— Ikusmena.

— Elektrokardiograma.

— Auskultazio orokorra.

— Odola gorozkietan.

Artículo 9. Plus de salida.

Las/os trabajadoras/es que tengan que pernoctar fuera de sus domicilios por motivos de trabajo percibirán un plus de salida por cada noche. Este plus se incrementará según el IPC del Estado para cada año de vigencia (caso de que sea negativo se dejará igual).

Importes a aplicar hasta 30/9/2022.

— Salida internacional: 33,84 euros/noche.

— Salida nacional: 33,84 euros/noche.

Se pueden dar las siguientes casuísticas:

— Si la duración del viaje fuera menor de una semana, serán de aplicación las condiciones del Convenio.

— Si la duración del viaje fuera mayor de una semana y menor de tres meses, serán de aplicación las condiciones del Convenio más 300 euros de prima extra por semana.

Si la duración del viaje fuera mayor de tres meses, se negociará cada caso individualmente con el implicado.

Artículo 10. Conciliación de la vida personal y laboral: reducción de jornada por guarda legal.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.5 y 37.6 del ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Así mismo, la Empresa valorará circunstancias particulares en las que temporalmente se pueda permitir el trabajo de forma remota.

Artículo 11. Dietas y kilometraje.

Las dietas se registrarán bajo el concepto de gastos pagados.

Las/os trabajadoras/es que utilicen su vehículo para desplazamientos percibirán un importe por kilómetro recorrido, incrementándose dicho importe según el IPC del Estado para cada año (caso de que sea negativo se dejará igual).

Importe kilometraje nacional: 0,43 euros/km.

Importe kilometraje internacional: 0,43 euros/km.

Artículo 12. Nocturnidad.

El plus de nocturnidad para el primer año del vigente Convenio de Empresa será de 45 € brutos/noche para cada trabajador.

El plus de nocturnidad se incrementará en cada año de vigencia según el IPC del Estado para cada año (caso de que sea negativo se dejará igual).

Artículo 13. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa tiene contratada una Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes para los trabajadores que debido a posibles viajes o montajes en el exterior puedan correr un mayor riesgo.

Artículo 14. Revisión médica.

A) Chequeo médico (revisión general a todos/as los/as trabajadores/as).

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a cargo de la empresa. Esta revisión médica consistirá en:

— Análisis de orina.

— Análisis de sangre.

— Hipoacusia (sordera).

— Vista.

— Electrocardiograma.

— Auscultación General.

— Sangre en heces.

Aipatutako analisisien emaitzak interesdunei jakinaraziko zaizkie.

Langile batek ez badu aipatutako mediku-azterketa egin nahi, sinatutako idatzi bat aurkeztu beharko du hori jakinarazteko.

B) Osasunaren zaintza (langilearen banakako azterketa, lanpostuaren araberakoa).

Aurreko atalean aipatutako nahitaezko mediku-azterketaz gain, enpresak bermatu egingo du aldian behingo azterketak egingo dituela langileen osasuna zaintzeko, langileen lanari datxekion arriskuen arabera eta enpresak egindako arrisku-evaluazioa kontuan hartuta. Hala egingo du 31/1995 Legeko 22. artikuluan xedatutakoaren harira.

Hasiera batean, helburu horretarako ezarritako osasun-protokoloen bitartez egingo da zainketa. Prebentzio-zerbitzuak, prebentzio-ordezkariek eta/edo segurtasun- eta osasun-batzordeak edo batzordeek adostuko dute zer protokolo erabiliko den, baldin eta langile baten lanpostuaren arriskueterako protokolorik ez badago.

15. artikulua. Enpresa-informazioa.

Orbinox enpresako zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak bilera egingo dute hiru hilean behin, gutxienez. Hau egin behar dute bilera horietan:

— Informazioa eman eskabide-zorroari eta enpresaren emaitzen bilakaerari buruz.

— Informazioa eman enpresako enpleguaren bilakaerari buruz, eta, halaber, egindako kontratu berriei eta horien motari buruz.

— Kontratuen oinarritzko kopia eman, eta kontraturen bat berritu ez bada, ez berritzeko arrazoiak jakinarazi.

— Egindako aparteko lanorduen banan-banako eta bitariko zerrendak eman, eta, aparteko lanorduek egiteko zer arrazoi izan diren jakinarazi.

16. artikulua. Laneko arropa.

Laneko arropa hamabi hilabeteetan behin emango zaie bai talerreko langileei bai gainontzeko enplegatuei.

Behin-behinean kontratatutakoei lanean hasi baino lehen emango zaie lanerako arropa.

Arropa urratzen edo gastatzen bada, arropa berria emango zaie langileei, lehenago aipatutako denbora igaro ez bada ere.

Enpresa arduratuko da arroparen garbiketaz; astero garbituko da.

17. artikulua. Lanbide-heziketa.

Bi alderdiek onartzen dute beharrezkoa dela langileak etengabe prestatzen jarraitzea.

Horren harira, enpresaren prestakuntza-beharrak aztertuko dira, eta horien arabera, zehaztuko da zer ikastaro diren, alde batetik, interesgarriak enpresaren jarduerarako eta, bestetik, egokiak ikastaroetan parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

Halaber, ikastaroetan parte hartzen duten langileek zer baita edo konpentsazio jasoko duten zehaztuko da.

18. artikulua. Txanda-kontratua.

Txanda-kontratua egin eta erretiro partziala hartu nahi duten langile guztiei erretiroa ematen ahaleginduko da enpresa; betiere, langileek erretiro-mota hori hartzeko baldintzak betetzen badituzte.

Erretiro partzialeko kontratua duten langileen soldata gordina egindako lan-portzentajearen baliokidea izango da, kasu bakoitzean indarrean dagoen araudiaren arabera, eta erretiroa hartu aurreko beren soldata gordina oinarri hartuta kalkulata.

El resultado de los mencionados análisis se notificará a los interesados.

En caso de que algún trabajador no quiera realizar el citado chequeo médico deberá de entregar un escrito firmado con dicha comunicación.

B) Vigilancia de la Salud (revisión individual al trabajador/a, según sea su puesto de trabajo).

Al margen del reconocimiento médico obligatorio, reseñado en el apartado anterior, la empresa en base a lo establecido en el art. 22 de la Ley 31/1995 garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada en la empresa.

Inicialmente, la misma se realizará a través de los protocolos sanitarios establecidos al efecto, en caso de que no existiesen los mismos para los riesgos de su puesto de trabajo, estos se consensuarán entre el Servicio de Prevención y los/as Delegados/as de Prevención y/o los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 15. Información de la empresa.

La Dirección de Orbinox mantendrá con el Comité de Empresa, como mínimo una reunión trimestral. En estas reuniones se deberá:

— Informar de la cartera de pedidos y de la evolución de los resultados de la empresa.

— Informar de la evolución del empleo en la empresa así como acerca de la celebración de nuevos contratos y de qué tipo.

— Recibir copia básica de los contratos y ser informado en el caso de la no renovación de algún contrato sobre las causas que lo han motivado.

— Recibir la relación individualizada y conjunta de las horas extraordinarias realizadas así como las causas que las motivaron.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

La entrega de ropa de trabajo, tanto al personal del taller como a los empleados se hará cada doce meses.

A los eventuales contratados se les hará entrega de ropa de trabajo antes de incorporarse a su puesto.

En caso de rotura o desgaste será entregada ropa nueva, aún cuando no haya pasado el tiempo establecido anteriormente.

La limpieza de la ropa correrá a cargo de la empresa y se realizará semanalmente.

Artículo 17. Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as trabajadores/as.

En ese sentido se analizarán las necesidades de formación de la misma y se determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Se determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as participantes en dichos cursos.

Artículo 18. Contrato de relevo.

La Empresa hará lo posible para jubilar a todos/as aquellos/as trabajadores/as que, reuniendo las condiciones exigidas para jubilarse parcialmente mediante el contrato de relevo, deseen acceder al mismo.

Los trabajadores con contrato de jubilación parcial recibirán de la empresa el salario bruto proporcional al porcentaje de trabajo efectuado, de acuerdo a la normativa vigente en cada caso, y calculado en base a su salario bruto antes de jubilarse.

Txandakatzen duen langilea, langile finko bihurtuko da aipatutako txanda-kontratua gauzatzen denean.

19. artikulua. *Malgutasuna.*

Egoeraren araberako arrazoiak direla-eta lanaldia luzatu edo murriztu beharko balitz, baldintza hauen arabera egingo litzateke hori:

— Gehitu edo kendu diren orduen buruzko informazioa, 15 egunean behin.

— Lan-kargari buruzko informazioa ematea (iritxi eta banatu diren eskariak).

— Orduak gehitu edo kentzen diren epea mugatzea, gutxi gora behera. Epe hori amaitutakoan ordu horiek sartzea oraindik beharrezkoa bada, aparteko ordu izatera pasatuko lirateke. Horiek dirutan edo atseden-denboran konpentsatu ahal izango lirateke, gehienezkoa atseden-debora 5 egunekoa izanik.

20. artikulua. *Batzarrak.*

Langileek eskubidea izango dute urtean 4 ordu batzarrak egiteko erabiltzeko, lanaldi arruntaren barruan. Ordu horiek ordainduak izango dira.

21. artikulua. *Enpresako sindikatu-jarduera.*

Sindikatuak enpresan duen ordezkariak bideratuko ditu sindikatu-kideen arazo indibidualak.

22. artikulua. *Baimenak.*

Oro har, baimena justifikatzen duen gertakaria gertatzen den eguna laneguna ez bada, baimena hurrengo lehen lanegunean hasiko da.

Ahal den aurrerapenaz eta justifikazioarekin jakinarazi behar da, zoritxarreko eta/edo ustekabeko gertakariak izan ezean. Litzentzia guztiak gertaera eragilea gertatzen den unean hartu beharko dira, enpresarekin ados jarri ezean; azken kasu horretan, langileak egunak aukeratu ahal izango ditu.

* Ezkontza:

— Norberarena: Ordaindutako 18 egutegi-egun eta ordaindu gabeko 10 egun gehiago har daitezke.

— Gurasoak, anai-arrebak, seme-alabak: Egutegi-egun 1.

— Oporraldian egokitzen bada ere, baimen hori ezin da xurgatu, ez zati batean ez osorik.

* Erditzea:

— 3 egutegi-egun (2 lanegun gutxienez). Zesarea behar izanez gero, 3 egutegi-egun gehiago. Lekualdatzea beharrezkoa bada, 2 egun gehiago.

— Jaio ondoren haurrak erietxean gelditu behar badu, amak edo aitak eskubidea izango dute egunean ordubetez lanetik kanpo egoteko, egoera horrek irauten duen bitartean.

* Gaixotasun larria edo ospitalizazioa:

— Ezkontide, seme, alaba, aita edo amarena: ordaindutako 3 egun natural, eta ordaindu gabeko beste 3 egun. Joan-etorriren bat egin behar bada, beste 2 egun ere hartu ahal izango dira. Neba-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aita-amaginarrebena, koinatu-koinatena edo errain-suhiena: ordaindutako 2 egun natural. Joan-etorriren bat egin behar bada, beste 2 egun ere hartu ahal izango dira.

Gaixotasun larria sendatzen ez bada:

— Ezkontidearen eta seme-alabena: 3 egun natural. Aurreko baimena amaitu eta ondorengo 30 egun igaro ondoren, baimen hori berriz hartu ahal izango da.

— Gurasoena (bizikideak izan zein ez) eta langilearekin bizi diren neba-arrebena: 2 egun natural. Lehenengo baimena amaitu eta ondorengo 30 egun igaro ondoren, baimen hori berriz hartu ahal izango da.

Al trabajador/a relevista se le hará fijo al formalizarse el citado contrato de relevo.

Artículo 19. *Flexibilidad.*

En el caso de que por razones coyunturales sea necesario el ampliar o reducir la jornada de trabajo, la misma se realizaría con los siguientes condicionantes:

— Información cada 15 días de las horas que se han metido o reducido.

— Información de la carga de trabajo (salida y entrada de pedidos).

— Acotar aproximadamente el tiempo en el que se meten o reducen las horas. Si pasado el mismo se continúa con la necesidad, pasarían a ser horas extraordinarias. Las mismas cubriría la posibilidad de cobrarlas o disfrutarlas, siendo el disfrute de 5 días máximo.

Artículo 20. *Asambleas.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a 4 horas de asambleas anuales retribuidas, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 21. *Actividad sindical en la empresa.*

Todo problema individual de cualquier afiliado/a, será canalizado a través de su representante sindical en la empresa.

Artículo 22. *Licencias.*

Por regla general, si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, se iniciará el permiso en el primer día laborable siguiente.

Hay que avisar con la posible antelación y justificación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible. Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, salvo que haya acuerdo con la Empresa, entonces el trabajador tendrá la opción de elegir los días.

* Matrimonio:

— Propio: 18 días naturales retribuidos, pudiendo ampliarse en 10 días más no retribuidos.

— Padres, hermanos e hijos: 1 día natural.

— Esta licencia no podrá ser absorbida por coincidir con el período de vacaciones.

* Alumbramiento:

— 3 días naturales (2 al menos laborales). Si hay cesárea, 3 días naturales más. Si hay desplazamiento, 2 días más.

— Si tras el nacimiento el hijo debiera estar hospitalizado, la madre o el padre, tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo año día, mientras dure esta situación.

* Enfermedad grave u hospitalización:

— Cónyuge, hijos/hijas así como de padre o madre: 3 días naturales retribuidos y otros 3 días más, no retribuidos. Si hay desplazamiento se puede ampliar en 2 días. Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticos o hijos/as políticas: 2 días naturales retribuidos. Si hay desplazamiento se puede ampliar en 2 días.

Si persiste la enfermedad grave:

— Cónyuge e hijos: 3 días naturales. Pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la anterior, se podrán repetir.

— Padres/madres (con los que convivan o no) y hermanos/as que convivan con el trabajador: 2 días naturales. Pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, se podrán repetir.

* Ospitalizaziorik ez baina etxean geratzera eta justifikatzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoa:

— Ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena, neba-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitaginarreba-amaginarrebena, koinatu-koinatena eta lobena: 2 egun natural. Joan-etorriren bat egin behar bada, beste 2 egun ere hartu ahal izango dira.

* Heriotza:

— Ezkontidea eta seme-alabak: 5 egutegi-egun. Lekualdatzea beharrezkoa bada, 2 egun gehiago har daitezke.

— Gurasoak, anai-arrebak, bilobak, aitona-amonak, ezkontzako anai-arrebak eta ilobak: 2 egutegi-egun. Lekualdatzea beharrezkoa bada, 2 egun gehiago har daitezke.

— Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben heriotzagatiko baimena ez da xurgatuko heriotza hori langilearen oporraldian edo ezkontzagatiko baimenean gertatzen bada.

* Etxera eramatea:

— Egutegi-egun 1.

* Gizarte segurantzako espezialista:

— Beharrezko denbora, lan-ordutegiarekin bat datorrenean eta mediku orokorrak agintzen badu. Egiaztagiria erakutsi behar da aldez aurretik.

* Mediku orokorra edo norberaren medikua:

— Gehienez 16 ordu, egiaztagiriarekin. Norbaiti laguntzeko erabilitako orduak ere sartuko dira, behar bezala egiaztatuta.

* Haurra izan aurreko azterketak:

— Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko beharrezko denbora, horiek lanorduetan egin behar diren kasuetan.

* Bularra ematea:

— 9 hilabete igaro arte eta bi gurasoek lan egiten badute, amak edo aitak har dezake, baina betiere bietako batek bakarrik. Ordubeteko atsedenaldia. Bi zatitan banatu dezakete. Baimena hartu ordez lanaldi-laburtze bat har daiteke laneguna ordubate laburragoa eginez, edo baimeneko orduak pilatu daitezke lanegun oso bat hartzeko.

* Izatezko bikotekidea:

— Eskatera egin aurretik, egoera hori egiaztatu beharko da, bi urtez jarraian elkarrekin errolatuta egon direla egiaztatzen duen agiria aurkeztuz. Ezkontzaren eskubide berberak izango dituzte, ondorio praktikoetarako, eta beste ezkontidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen gaineko lizentziak ere hartu ahal izango dituzte.

* Nahitaezko betebeharrak publikoak:

— Egitekoa betetzeko beharrezko denbora. Langileari eszedentzia ematea posible izango da, baldin eta betebeharrak publikoaren ondorioz ezin badu lan-zerbitzua eman eta zerbitzua ezemate hori lanorduen % 20a baino gehiagokoa bada 3 hilabetez.

* Joan-etorriak:

— Lekualdatzetzat hartuko da etxebizitzaren eta gertatutako tokiaren arteko distantzia 300 km baino handiagoa bada.

23. artikulua. Ekarpenak Geroa-BGAeri.

Langileek kotizazio-oinarri bat ordaintzen diote Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari langilearen kontingentzia arruntengatik, eta Geroa-BGAeri egingo zaizkion ekarpenak kotizazio-oinarri horren % 4,60 izaten jarraituko dute. Ekarpenaren % 2,30 langileak ipiniko du eta enpresak, aldiz, beste % 2,30a.

Enpresak batera egingo ditu ekarpenak; horretarako, dagoz-kion soldata-nominetatik hartuko dio langileari hark jarri beharreko ehunekoa.

* Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario justificado:

— Cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos, suegros, cuñados y sobrinos: 2 días naturales. Si hay desplazamiento se puede ampliar en 2 días.

* Fallecimiento:

— Cónyuge e hijos: 5 días naturales. Si hay desplazamiento se puede ampliar en 2 días.

— Padres, hermanos, nietos, abuelos, suegros, cuñados y sobrinos: 2 días naturales. Si hay desplazamiento se puede ampliar en 2 días.

— La licencia por muerte del cónyuge, hijos, padres y hermanos no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

* Traslado domicilio:

— 1 día natural.

* Especialista seguridad social:

— El tiempo necesario, cuando coincida con el horario de trabajo y sea prescrito por el Médico General, con presentación previa del justificante.

* Médico general o médico particular:

— 16 horas máximo con justificante. Se incluirán las de acompañamiento, debidamente justificadas.

* Exámenes prenatales:

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

* Lactancia:

— Hasta los 9 meses, padre o madre en caso de que ambos trabajen, pero sólo uno de ellos. Pausa de 1 hora que podrán dividir en 2 fracciones. Se podrá sustituir por una reducción de jornada en 1 hora o acumularlo en jornadas completas.

* Pareja de hecho:

— Acreditación con empadronamiento común, por un período continuado de 2 años, con anterioridad a la solicitud. Mis-mos derechos a efectos prácticos que el matrimonio haciendo extensibles las licencias de hermanos/as, nietos/as y abue-los/as del otro conviviente.

* Deber público inexcusable:

— Por el tiempo indispensable para su cumplimiento. Si imposibilita la prestación del trabajo en más de un 20 % de las horas laborales, en un período de 3 meses, se le podrá pasar a situación de excedencia.

* Desplazamiento:

— Se entenderá que existe desplazamiento, cuando la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante, sea superior a 300 km.

Artículo 23. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV serán del 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,30 % correrá a cargo del trabajador y el otro 2,30 % 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 trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

24. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Enpresak benetako soldataren % 100eraino osatuko ditu lan-istripuagatiko, lanbide-gaixotasunagatiko eta gaixotasun arruntagatiko prestazioak.

25. artikulua. Ez aplikatzea.

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

26. artikulua. Gatazkak ebaztea.

Batzorde paritariora: alderdi behartuen artean enpresa-hitzarmen hau interpretatzean, aplikatzean eta gainbegiratzean sor daitezkeen zalantza eta dibergentziak ebazte aldera, batzorde paritario bat sortzen da: enpresa-zuzendaritzako 2 kidek eta enpresa-batzordeko 2 ordezkari osatuko dute.

Batzorde paritarioan hitzarmenaren aplikazioari edo interpretazioari buruzko galdera edo desadostasuna aurkezten bada, batzorde paritarioak 5 eguneko epean eman beharko du bere irizpena edo ebazpen-proposamena, aurkezpen-dataz geroztik. Bilera horien akta egingo da.

Batzorde paritarioan sortutako eztabaidak gehienez ere 5 eguneko epean ebartziko dira, Gatazka Kolektiboak Ebazteko Prozedurei (GKEP) besterik ez jarraituta.

27. artikulua. Ordezko Zuzenbidea.

Alderdi sinatzaileek erabaki dute hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bai eta ultraaktibitate-aldian ere, enpresa-hitzarmen honetan arautzen ez den orotan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-22 Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoa aplikatuko dela, eta, ordeztan duen Probintziako Hitzarmen Sektorial berri bat indarrean jartzen bada, langilearentzat onuragarrienak diren alderdietan bakarrik aplikatuko da, bakarka nahiz taldeka, eta gainerako guztian Enpresa Hitzarmena aplikatuko da.

Artículo 24. Incapacidad temporal.

La Empresa complementará las prestaciones por Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común hasta el 100 % del salario real.

Artículo 25. Inaplicación.

En caso de que la Empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al OPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 26. Resolución de conflictos.

Comisión paritaria: para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, que se ocasionen como consecuencia de la interpretación, aplicación y posible revisión del presente Convenio de Empresa, se crea una Comisión Paritaria compuesta por 2 representantes de la Dirección de la Empresa y por 2 representantes del Comité de Empresa.

Presentada a la Comisión Paritaria una consulta o discrepancia en torno a la aplicación del Convenio o sobre su interpretación, ésta se habrá de pronunciar con su dictamen o propuesta de solución en los 5 días siguientes a la fecha de presentación. De estas reuniones se levantará acta.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán para su solución, en un plazo máximo de 5 días, exclusivamente a los Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco).

Artículo 27. Derecho supletorio.

Las partes firmantes acuerdan que durante el periodo de vigencia del presente Convenio así como durante el periodo de ultraactividad, en lo no regulado en este Convenio de Empresa será de aplicación lo dispuesto en el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-22 y, en el caso de entrar en vigor un nuevo Convenio Sectorial Provincial que lo sustituya, será únicamente de aplicación en los extremos que sean más favorables para el trabajador, de forma individual como colectiva, siendo de aplicación en lo restante el Convenio de Empresa presente.