

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Erlo Group, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101791012017 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko irailaren 6an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko martxoaren 1ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko martxoaren 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 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, 2022ko martxoaren 3a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (1368)

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 «Erlo Group, S.L.» (código 20101791012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 6 de septiembre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 1 de marzo 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 artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 3 de marzo 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 3 de marzo de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1368)

Erlo Group enpresaren Hitzarmena, 2021. eta 2022. urteetarakoa.

1. Alderdiak zehaztea.

«Erlo Group» («Erlo Taladros y Roscadoras, S.L.» eta «Ibermach Special Machinery, S.L.») enpresaren hitzarmen kolektibo hau honako hauek izenpetu dute: enpresaren aldetik, Unai Zubeldia Altuna jaunak eta Pedro M.^a Arizmendi Zubillaga jaunak; langileen aldetik, berriz, langileen ordezkari hauek: Jon Enatarriaga Esnal jaunak eta Jose Antonio Zulaika Bastida jaunak.

2. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmenak bi urteko indarraldia izango du, 2021-01-01etik 2022-12-31ra arte.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko dute Negoziazio Batzordea osatzen duten aldeek 2022. urteko azaroaren 30ean bertan, eta beste negoziazio-mahai bat eratu beharko da hilabeteko epean, hurrengo hitzarmenerako negoziazioak has-teko.

Berariaz hitzartzen da ezen, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela beraren amaiera iragarri ostean eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek berau ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

3. Soldatak.

2021erako 30 euro lineal gordinoko igoera egingo da hilean, 2020ko abenduaren 31n finkatutako banakako soldaten gainean. Zenbateko horien sortzapena 2021eko urtariletik aurrera hasiko da, guztira 12 ordainsaritan. Zenbateko horiek 2022ko urtariletik aurrera ordainduko dira, eta enpresak 2021ean hartutako zorra eta 2022tik aurrera sortutako zenbatekoa ordaindu beharko ditu.

2022rako, Gipuzkoako 2021eko KPlaren igoera (% 6,3) aplikatuko zaie 2021eko abenduaren 31n bateratutako banakako soldatei, eta linealki banatuko zaie langile guztiei, egindako lanaldiaren proportzioan.

Igoera soldata-masaren gainean kalkulatu da, 2021eko 30 euroko igoerarekin, eta ateratzen den zenbatekoa kalkulatu ostean, enpresan lan egiten duten langileen kopuruarekin zatituko da. Igoera banatzeko, langile bakoitzak egiten duen lanaldia hartuko da kontuan.

4. Lanaldia.

Enpresa-hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean (2021 eta 2022. urteak), lanaldia benetan lan egindako 1.696 ordukoa izango da.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatua alde batera utzita.

5. Oporrak.

Langile guztiek urtero 30 egun naturaleko oporraldia izateko eskubidea dute, eta opor-egunak udaldian hartuko dira ahal bada.

Langile bat, oporrak hartu behar dituzenean, edozeren ondorioz aldi baterako ezintasun-egoeran badago, eta, horrenbestez, ezin baditu oporrak hartu dagokien urte naturalean, enpresak eta langileak ados jarrita erabakitzen dituztenean hartu ahal izango ditu, Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan xedatua betez.

6. Laneko istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna.

Lan-istripuen (in itinereak barne) edo lanbide-gaixotasunen ondoriozko aldi baterako ezintasunak gertatzen direnean, langileak hileko soldata gordinaren % 100 jasoko du.

Convenio de Erlo Group S.L. para los años 2021-2022.

1. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo de la empresa «Erlo Group» («Erlo Taladros y Roscadoras, S.L.» e «Ibermach Special Machinery, S.L.») se suscribe, por parte de la patronal, por D. Unai Zubeldia Altuna y D. Pedro M.^a Arizmendi Zubillaga y por la parte social, los Delegados de Personal D. Jon Enatarriaga Esnal y D. Jose Antonio Zulaika Bastida.

2. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia del 1-01-2021 a 31-12-2022.

El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora el día 30 de noviembre del año 2022, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente, en el plazo de un mes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, 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.

3. Salarios.

Para el año 2021, sobre los salarios individuales consolidados a 31 de diciembre 2020, se realizará un incremento mensual de 30 € lineales brutos. El devengo de dichas cantidades comenzará desde el mes de enero de 2021 por un total de 12 pagas. El pago de dichas cantidades se hará efectivo a partir de enero de 2022, debiendo abonar la empresa tanto la deuda contraída en el año 2021, así como la cantidad devengada a partir del 2022.

Para el año 2022, sobre los salarios individuales consolidados a 31 de diciembre 2021, se aplicará el incremento del IPC de Gipuzkoa de 2.021 (6,3 %), y se distribuirá de forma lineal para todo el personal, proporcional a la jornada laboral realizada.

El incremento se calculará sobre la masa salarial con el incremento de los 30 € del año 2021 incluido y una vez tenido el importe resultante, se dividirá entre el número de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa. Se tendrá en cuenta para la distribución del incremento la jornada laboral que realiza cada trabajador.

4. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo (años 2021 y 2022), será de 1.696 horas de trabajo efectivo.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

5. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones durante el periodo estival.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá disfrutarlas en la fecha en que de mutuo acuerdo pacten empresa y trabajador/a, respetando lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En el caso de I.T. por accidente de trabajo, incluido el initinere, o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100 % del salario bruto mensual.

Ez da inolako deskonturik egingo aparteko ordainsariatetan.

LTZko eta merkataritzako lanengatiko joan-etorriak lan-istripuztat hartzen dira.

7. Aplikatzeko lehentasuna.

Berariaz erabakitzen da hitzarmen honek betiere aplikatzeko lehentasuna izango duela bere aplikazio-esparruan Gipuzkoako lantokiak sartu nahi dituen lurralde-esparru handiago baten balizko edozein enpresa-hitzarmenaren aurretik.

Langileen Estatutuaren 84.2 artikuluan xedatuaren ondorioetarako, enpresak hitzarmen honen edukia aplikatzeko die Erlo Group enpresako langileei, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, eta aurreragina duen aldiari, lurralde-esparru handiagoko enpresa-hitzarmen bat erabakitzen bada, betiere hitzarmen hau aplikatua izan dadin Gipuzkoan.

8. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa.

Enpresak ezingo dio inoiz heldu hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez. Epea amaitu baino lehen, hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo berau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluko xedatzen duen moduan.

Erlo enpresak hitzarmen kolektibo hau tarte batez aplikatu gabe utzi nahi badu, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta, eta langileen ordezkari-kin akordioak lortzen ez badu, eta lanbidearteko akordioetako gatazkak konpontzeko prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa) arteko akordioa beharrezkoa izango da hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko, edo, hala badagokio, CCNCCren esku jartzeko.

Bi alderdiek berariaz adostu dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazteko jarraitu beharko diren prozedurak Preco Lanbide arteko Akordioa adiskidetzeko eta bitartekotzarenak izango direla, eta ezin izango direla zuzenean aplikatu, nahiz eta kontsultaldia amaituta egon. Arbitraje-prozedura soil-soilik aplikatzeko da bi alderdiek prozedura onartzea erabakitzen badute.

9. Batzorde paritarioa.

Hitzarmena sinatzen duten aldeek osatutako batzorde paritario bat eratuko da, gehienez 2 kidekoa: 1, langileen ordezkari-aldetik; eta 1, enpresaren aldetik.

Batzordeko alderen batek biltzeko deialdia egiten badu, hamabost eguneko epearen barruan bildu behar da batzordea.

Eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honek barnean hartzen dituen konpromisoak betetzea.

Batzorde paritarioak egingo du bilera ordezkarietatik edo zeinetako herenek eskatzen badute, eman zaizkien eskumenak baliatuta.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta batzorde paritario-ko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izan gabe.

Edozein kidek ordezkaria eduki ahal du, batzordeari aldezturik jakinarazten badiu.

Las pagas extras se abonarán sin ningún tipo de descuento.

Los desplazamientos por trabajos de SAT y comerciales se consideran como accidentes de trabajo.

7. Prioridad aplicativa.

Se acuerda expresamente que el presente convenio tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto de un eventual convenio de empresa que pretenda incluir en su ámbito territorial de los centros de trabajo del territorio de Gipuzkoa.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T. La Empresa aplicará a las y los trabajadores de Erlo Group S.L. El contenido del presente convenio durante su vigencia temporal y durante el periodo de la ultraactividad. De manera que, en el caso de que se acuerde un convenio de Empresa, en Gipuzkoa resultará de aplicación en todo caso el presente convenio.

8. Inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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.

En caso de que la empresa Erlo Group pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el periodo de consultas, 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 ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco, sin que pueda resultar de aplicación directa aun cuando se haya agotado el periodo de consultas. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

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

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkari bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko dituzte.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazka Judizial Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen den bitartekotza-prozeduren arabera ebazteko dira (2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu lan hori egitean sortzen diren gastuak.

10. Balioaniztasuna.

Lan-prestazioa ituntzeko garaian, langilearen eta enpresaburuaren artean adosten bada balioaniztasun funtzionala edo talde bateko bakoitzaren funtzioak egitea, funtzio garrantzitsuenen –balio handieneko funtzioen– arabera ezarriko da soldata-ordainsaria, ez denbora gehien ematen zaizen funtzioen arabera.

11. Mugikortasun geografikoa, funtzionala eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak.

Langileak aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, leku aldaketak hori gauzatu baino hiru hilabete lehenago gutxienez.

Prozedura horretatik salbuetsita daude muntaiak egiteko eta makinak prest jartzeko egin behar diren joan-etorriak.

Mugikortasun funtzionala, lantokiaren barruan, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan xedatuaren arabera arautuko da.

Pintura-atalean eta bizarrak kentzekoan, mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da beti atal horietakoak ez diren langile guztientzat.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketa gertatzen denean, enpresaren neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta ezin da gauzatu hala ez bada.

12. Lana eta norberaren bizitza uztartzea: lanaldi-murrizketak legezko zainzagatik.

Erlo Groupeko langile guztiek +/- 30 minutuko malgutasuna izango dute lanera sartzeko zein lanetik irteteko; horrela, familia eta lana bateragarri egiten eta horiek antolatzen lagunduko zaie. Dena den, egutegian ezarritako eguneko orduetan lan egin beharko dute. Horren jarraipena egingo da ohiko fitxaketa arruntaren bidez.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko lanaldiak murriztu daitezke.

13. Mutuak.

Enpresak langileen legezko ordezkariarekin adostuko du laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen zer mutualitate arduratuko den enpresako langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako kontingentziak estaltzeaz.

Enpresa sistema publikoaren bidez arduratuko da kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntak eta lanekoak ez diren istripuak) eragiten duten aldi baterako ezintasunaren ondoriozko diru-prestazioa estaltzeaz, bai eta kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun-kontrolaz ere; hau da, ezin izango du Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileen esku utzi.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales –Preco II– (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

10. 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.

11. Movilidad geográfica, funcional y MSCT.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su efectividad.

Quedan exceptuados de este procedimiento los desplazamientos necesarios para la realización de montajes y puestas a punto de las máquinas fabricadas.

La movilidad funcional dentro del centro de trabajo, se regulará de acuerdo con lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de movilidad funcional, geográfica, y de condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

En los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

12. Conciliación de la vida personal y laboral.

Para Todo el personal de Erlo Group se establece una flexibilidad tanto de entrada como de salida de +/- 30 minutos para facilitar su organización y conciliación familiar y laboral sin perjuicio de que se trabajen las horas diarias establecidas por calendario. La cual se hará su seguimiento mediante el fichaje ordinario habitual.

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

13. Mutuas.

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

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.

Enpresak, lanbide-gaixotasun eta lan-istripuetarako mutua-
rekin duen elkarte-hitzarmena amaitzean, uko egingo dio kon-
tingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren
istripuen) ondoriozko aldi baterako ezintasunen estaldurari lotu-
tako prestazio ekonomikoaren estaldura ekonomikoari, bai eta
kontingentzia horiengatik izandako alta eta baje osasun-kon-
trolari ere, hitzarmen horren urteko mugaeguna baino gutxienez
hilabete lehenago, eta ez da luzapenik egongo.

14. Lizentziak.

Gipuzkoako Metalaren Hitzarmen Probintzialaren 12 g) artiku-
luaren bigarren apartatua aldatuko da, eta honela geratuko da:

«Era berean, urteko 16 orduko mugarekin behar den denbo-
rako, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal
izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontidea-
ri, seme-alabei eta gurasoei kontsulta medikoetara edota azter-
keta medikoetara laguntzea, baita ospitalean haiekin egotearen
nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalanza izanez
gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren irizpena eska daiteke.»

15. Txanda-kontratua eta erretiro partziala.

Alderdi sinatzaileek adostu dute enpresak txanda-kontratu
bidez erraztuko duela langileek erretiro partziala hartzea, bi al-
deak ados jarrita, betiere langileak abenduaren 7ko 20/2018
Errege Lege Dekretuan eskatutako baldintzak betetzen baditu
eta 2022ko abenduaren 31ra arteko indarraldia badu.

16. Araudi osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori industria sidero-
metalurgikoaren sektorerako 2020-2022 urteetarako Gipuzkoa-
ko hitzarmen kolektiboan edo hori ordeztuko duen hitzarmenean
xedaturikoa aplikatuko zaio.

17. Azken xedapena.

Gai horien inguruan lortutako adostasuna jasota gera dadin,
enpresak eta langileen ordezkariak akordio partzial hau sinatzen
dugu, zeina Gipuzkoako lan-administrazioako agintaritzan gordai-
latuko baita, gordailu-, erregistro- eta argitalpen-ondore formale-
tarako.

La empresa, a la finalización del Convenio de asociación vi-
gente con la MATEP, renunciará a la cobertura económica de la
prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de
contingencias comunes (enfermedad común y accidente no la-
boral), y del control sanitario de las altas y bajas por tales con-
tingencias, con la antelación reglamentaria mínima de un mes
a la fecha de vencimiento anual de dicho Convenio, sin dar lugar
a prórroga alguna.

14. Licencias.

Se modificará el segundo apartado del artículo 12 g) del
Convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa de tal modo que el
segundo apartado quedaría así:

«Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y den-
tro de este límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias mo-
tivadas 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. En caso de duda, se
podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa».

15. Contrato relevo o jubilación parcial.

Las partes firmantes, acuerdan que la empresa facilitará el
acceso a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, lle-
vándolo a cabo de mutuo acuerdo entre las partes, siempre que
el trabajador reúna los requisitos exigidos por el RDL 20/2018,
de 7 de diciembre y con vigencia hasta al 31-12-2022.

16. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio será de apli-
cación el convenio colectivo provincial de Gipuzkoa para el sec-
tor de industria siderometalúrgica de 2020-2022 u otro que lo
sustituya.

17. Disposición final.

Para dejar constancia del acuerdo alcanzado en estas ma-
terias, la Empresa y los delegados de personal, firmamos este
acuerdo que se depositará ante la Autoridad Laboral de Gipuz-
koa a los efectos formales de depósito, registro y publicación.