

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Mecanizados Wind Energy Components, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104422012022 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko apirilaren 22an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritza sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2025eko maiatzaren 5ean, 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 agintaritzak 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, lurralde ordezkaritza

Donostia, 2022ko maiatzaren 5a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (3106)

Mecanizados Wind Energy Components enpresaren 2022-2023ko hitzarmena.

1. artikulua. Funtzio-, lurralde- eta langile-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Langileen Estatutuaren III. tituluaren ezarritakoaren arabera hitzartu da. Lantokiko langileen ordezkaritza eta enpresa-zuzendaritzaren artean adostu da, eta Me-

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 Mecanizados Wind Energy Components, S.L. (código 20104422012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 22 de abril de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 5 de mayo de 2022, 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 5 de mayo de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3106)

Convenio de empresa Mecanizados Wind Energy Components 2022-2023.

Artículo 1.º Ámbito Territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el Delegado de personal del centro de

canizados Wind Energy Components SL enpresaren Itziarko lantokian lan egiten duten langile guztiei aplikatu behar zaie.

Hitzarmenetik kanpoko langileetat hartuko dira zuzendaritzako lanpostuak betetzen dituzten pertsonak, sailtako ardura-dunak eta arlo funtzional baten edo batzuen kudeaketan dedikazio, erantzukizun, zuzeneko aginte eta autonomia- eta ekimen-maila handia eskatzen duten lanpostuak betetzen dituzten pertsonak.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmenaren indarraldia 2022ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra arte izango da.

Hitzartutako aldia amaituta, hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarrita geldituko da, eta, akordioa berritzeko, negoziaketak hasi beharko dituzte alderdiek 2023ko azken 3 hilabeteetan.

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoa betetze aldera, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri ondoren eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Enpresak ezarritako baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte, halako moldez non soldata-politika ezartzeak ez baitio ezein langileri kalterik eragingo.

4. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzea erabakitzen badu (antolakuntzako edo ekoizpeneko arrazoi ekonomiko teknikoan ondorioz), asmo horren berri eman beharko dio Batzorde Paritarioari, kontsultaldia hasi baino gutxienez 15 egun lehenago, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoaren arabera. Kontsultaldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta lanbidearteko akordioetako gatazkak konpontzeko prozedurek (Preco) desadostasuna konpontzen ez badute (arbitrajea bi alderdiek berariaz ahala adosten badute baino ez da gertatuko), beharrezkoa izango da bi alderdiak (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengo) ados jartzea, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEra eramateko.

5. artikulua. Batzorde paritaria.

Batzorde Paritario bat eratu da, Hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Bi kide izango ditu: bat langileen aldetik eta beste bat zuzendaritzaren aldetik.

Alderdietako edozeinek Batzorde hori deitzeko eskatzen baldin badu, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko da eta beste zazpi eguneko epean ebatzi beharko ditu aurkeztutako gaiak:

Bere eskumenak izango dira:

- A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Esleitutako eskumenen ondorioz, Batzorde Paritarioa bilduko da edozein ordezkariak eskatzen duen guztietan.

Batzordea deitzeko komunikazio bat egin beharko da, bilera baino zazpi egun lehenago, gutxienez. Komunikazioarekin batera, idazki bat aurkeztu beharko da, interpretatu beharreko gaitz planteatzen duena. Langileen ordezkariak eta Batzorde Paritaria

trabajo y la Dirección de la Empresa, y es de aplicación para todas personas trabajadoras que prestan servicio en la empresa Mecanizados Wind Energy Components, S.L. en el centro de trabajo de Itziar.

Las personas que ocupen puestos de Dirección, responsable de Departamento, y aquellos que exijan especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales, tendrán la condición de personal Fuera de Convenio.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en los últimos 3 meses de 2023, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

Artículo 4.º Inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En caso de que la empresa 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 período 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/as trabajadores/as en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales, Preco, 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/as trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 5.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con el representante de los/as trabajadores/as por la parte social y por otra persona por la Dirección.

Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días y resolver en otros siete días las cuestiones que se le sometan:

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 cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. La representación de los/as traba-

rioko enpresa-ordezkariek 2 aholkulariren laguntza izan ahalko dute, gehienez. Aholkulari horiek hitz egiteko aukera izango dute, baina ezingo dute botorik eman.

Edozein kidek izan dezake ordezkioa, betiere batzordea jakinaren gainean jartzen badu.

Batzorde Paritarioaren erabakien gainean akta idatziko da. Erabaki horiek idatziz jakinaraziko zaizkie Batzordearen esku-hartzea eskatu dutenei.

Batzorde Paritarioan desadostasunik sortuz gero, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (GEP II. 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) arautzen diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira.

Batzorde Paritarioko kide titularrek ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan horretan sortutako gastuak.

6. artikulua. Hitzarmenean arautu ez diren gaiak.

Hitzarmen honetan arautu ez diren gaitan Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako hitzarmen kolektiboan aurreikusitako xedapenak beteko dira, betiere aplikagarriak badira. (Kodea: 20001095011981). (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA, 225 zk., 2020-11-24).

- Soldata-egitura.
- Lanaldia eta banaketa.
- Sailkapen profesionala.
- Kontratazio-motak, probaldia eta aurre-abisuak.
- Diziplina-araubidea.
- Baimenak, lizentziak eta eszedentziak.
- Laneko segurtasuna eta osasuna.
- Eskubide sindikalak, langileen ordezkariak eta asanbladak.
- Euskararen sustapena.
- Lan-baldintzen funtsezko aldaketak eta mugigarritasun geografikoa.

7. artikulua. Soldata-igoera.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, honako ordainsari-igoera hauek egingo dira, 2021eko abenduaren 31n indarrean diren ordainsari-kontzeptu guztietan.

– 2022. urtea.

% 4,5eko igoera langile guztiei; igoera horrekin langileren baten soldata Gipuzkoako hitzarmen siderometalurgikoko (2022ko otsailaren 14an argitaratua) gutxieneko ordainsarien azpitik badago, soldata gutxieneko horretara arte igoko zaio.

% 6,5eko igoera gaur egun Gipuzkoako hitzarmen siderometalurgikoan ezarritako gutxienekoa kobratzen ari diren langileei.

– 2023. urtea.

% 4ko igoera langile guztiei, estatuko 2022ko KPIren gutxienekoa bermatuz eta % 5eko gehienekoa ezarrita.

Gipuzkoako 2023rako hitzarmen siderometalurgikoa negoziatzen bada edo estatuko 2022ko KPIa % 4 baino altuagoa bada, enpresak % 5eko gehienekoa ordainduko du (soldata-taulen azpitik dauden langileen kasuan izan ezik, horiei probintzia-hitzarmenean adierazitako igoera aplikatuko baitzaie). Ordainetze dagoen gainerako ehunekoa 2023ko azken hiruhilekoan negoziatuko da.

jadore/as 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.

De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta que serán notificadas por escrito a quien haya instado su intervención.

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.

Artículo 6. Materias no reguladas en el Convenio.

Las siguientes materias no reguladas en el Convenio se regirán por las disposiciones aplicables contempladas en el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa. (Código 20001095011981). (BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa núm. 225 de 24/11/2020).

- Estructura salarial.
- Jornada y distribución.
- Clasificación profesional.
- Modalidades de contratación, Periodo de prueba y Preavisos.
- Régimen disciplinario.
- Permisos, licencias y excedencias.
- Seguridad y salud laboral.
- Derechos sindicales, Representantes de los Trabajadores y Asambleas.
- Fomento del Euskera.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 7.º Incremento salarial.

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se realizarán los siguientes incrementos retributivos, en todos los conceptos retributivos vigentes al 31 de diciembre del 2021.

– Año 2022.

4,5 % a todos los/as trabajadores/as, sí con este incremento algún/a trabajador/a quedará por debajo de las retribuciones mínimas del convenio siderometalúrgico de Gipuzkoa, publicado el 14 de febrero del 2022, se le incrementaría el salario hasta ese mínimo.

6,5 % de incremento a los/as trabajadores/as que actualmente estén cobrando el mínimo establecido por el convenio siderometalúrgico de Gipuzkoa.

– Año 2023.

Incremento del 4 % para todos/as los/as trabajadores/as garantizando como mínimo el IPC estatal del 2022 hasta un máximo de un 5 %.

En caso de que se negocie el convenio siderometalúrgico de Gipuzkoa para 2023 o el IPC estatal del 2022 sea superior al 4 %, la empresa pagará un máximo del 5 % (con excepción del personal que este por debajo de las tablas salariales, a los cuales se aplicará la subida que indique el convenio provincial). El porcentaje restante pendiente, se negociará en el último trimestre de 2023.

8. artikulua. *Bajak.*

Inguruabar profesionalen ziozko bajak % 100era arte osatu-ko ditu enpresak, lehen egunetik.

Artículo 8.º Bajas.

Las bajas por contingencias profesionales se complementarán por parte de la empresa al 100 % desde el primer día.