

GIPUZKOAKO INDUSTRIA SIDERO-METALURGIKOAREN HITZARMENAREN NEGOZIAZIORAKO PLATAFORMA

**PLATAFORMA
DE NEGOCIACIÓN
DEL CONVENIO DE INDUSTRIA
SIDEROMETALÚRGICA
DE GIPUZKOA**



www.ela.eus



INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA

Soldata-igoera:

2012. urtetik soldatak eguneratzea, KPIren arabera, bai tauletan, bai soldata errealetan, 2019ko abenduaren 31ra.

2020. eta 2021. urteetan, KPI +2% ko igoerak, bai soldata errealetan, bai tauletan.

KPIa negatiboa bada, langileak ez dio ezer ordaindu beharko enpresari.

Incremento salarial:

Actualización de los salarios desde el año 2012, según IPC tanto en tablas como en salarios reales a 31 de diciembre de 2019.

Años 2020 y 2021, incrementos del IPC + 2% tanto en salarios reales como en tablas.

En el caso de que el IPC resultase negativo, en ningún caso el o la trabajadora deberá abonar a la empresa cantidad alguna

Antzinasuna:

Antzinasuna kobratzeari dagokionez, aldi baterako laneko enpresek nahiz behin-behineko kontratuen bidez lan egindako aldiak aintzatetsiko dira.

Antigüedad:

Se reconocerán a efectos del cobro de la antigüedad los periodos trabajados tanto por Empresas de Trabajo Temporal, como mediante contratos eventuales.

Lanaldi-murrizketa:

Enplegua sortzeko eta metalgintzako langileen bizi-baldintzak hobetzeko helburuarekin, eta 35 orduen bidean, lanaldia 16 ordutan murriztuko da 2020an, eta beste 16 ordutan 2021ean.

Reducción de jornada:

Con el objetivo de crear empleo y mejorar las condiciones de vida de los y las metalúrgicas, y en el camino de las 35 horas, la jornada laboral se reducirá en 16 horas en el año 2020 y en otras 16 horas en el 2021.

Ultraktibitatea:

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua azaldukoaren arabera, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela bere osotasunean, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

Ultractividad:

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 en su totalidad hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Ez aplikatze klausula:

Sektoreko enpresaren batek hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzea erabakitzen badu denbora-epe jakin batean —arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla medio—, bere Batzorde Paritarioari eman behar dio erabakiaren berri, LEaren 82 artikulua aipatzen duen kontsulta-epea hasi baino 15 egun lehenago, gutxienez. Langileen ordezkariekin ados jarri ezean kontsulta-epean eta lanbide arteko itunetako gatazkak konpontzeko aplikagarri diren prozedurek desadostasuna konpondu ezean (arbitrajeari ekiteko bi alderdien berariazko baimena behar da), bi alderdien arteko adostasuna behar da (enpresaren ordezkartza eta langileen ordezkartzaren gehiengoa) hitzarmenaren ez-aplikazioa ORPRICCEren edo, hala badagokio, CNCC Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

Clausula de inaplicación:

En caso de que alguna empresa del sector 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 y las trabajadoras en el período 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 y las trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Subrogazioa:

Sektoreko enpresa batek erabakitzen duenean beste enpresa batekin kontratatzea (edozein dela ere haren forma juridikoa: enpresa-taldea, ABEE, zerbitzu-enpresa, ABLE ...) bere jardura osorik edo zati batean egitea, hau da, kanpora ateratzen edo azpikontratatzaren denean, enpresa horrek langile guztiak subrogatu beharko ditu (gutxienez hiru hilabeteko antzinatekin), eta enpresaburu berria subrogatuta geratuko da enpresaren laneko eta Gizarte Segurantzako eskubide eta betebeharretan. Aurrekoa, pentsio-konpromisoak barne, berariazko araudian aurreikusitako moduan, eta, oro har, gizarte-babes osagarriaren arloan dauden betebeharrak guztiak.

Subrogación:

Cuando una empresa del sector decida contratar con otra empresa (cualquiera que sea su forma jurídica: grupo de empresa, UTE, empresa de servicios, ETT...) la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades, dicha empresa estará sujeta a la subrogación de todos los trabajadores y trabajadoras (con una antigüedad mínima de tres meses), quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

Lizentziak:

Norberaren aukerako egunak eta orduak

- Langile bakoitzari urtean bi egun hartzeko eskubidea aitortzen zaio, norberaren gauzetarako. Egun horiek ordainduak izango dira, eta, nolahi ere, benetan lan egindako denboratzat hartuko dira.
- Gaixotasun larriren bat izanez gero, langilearen bizikidetzeta-baldintza kentzea, eta baimen guztiak 3 egunekin parekatzea.
- Eragindako pertsonaren lehen lanegunaren hasieran hartuko dira baimen guztiak.

Licencias:

Días y horas de libre disposición:

- Se reconoce a cada trabajador o trabajadora el derecho a disfrutar de dos días al año por asuntos propios. Estos días serán retribuidos y, en todo caso, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- Eliminar el requisito de convivencia del trabajador en caso de enfermedad grave y equiparar todos los permisos a 3 días.
- Todos los permisos se disfrutarán al inicio de la primera jornada laboral de la persona afectada.

Telelana (artikulu berria):

- Langileak hala eskatzen badu, lanaldi osoa edo zati bat telelanaren bidez betetzeko eskaera onartuko du enpresak.
- Enpresak bitarteko egokiak jarriko ditu lana modalitate horren bidez egin ahal izateko, eta ohiko lanpostua ez den leku batetik lana egiteko gastu guztiak ordainduko ditu.
- Enpresak lana egingo den leku berriaren lan-arriskuak ebaluatu beharko ditu.

Teletrabajo (nuevo artículo):

- Si el trabajador lo solicita, la empresa aceptará la solicitud de teletrabajo para la totalidad o parte de la jornada laboral.
- La empresa pondrá los medios adecuados para que el trabajo se pueda realizar mediante esta modalidad, abonando todos los gastos de trabajo desde un lugar distinto al puesto habitual.
- La empresa deberá evaluar los riesgos laborales del nuevo lugar de trabajo.

Art. 42 (gehikuntza) ABLE bidezko kontratazioa:

Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuari lotutako enpresek aldi baterako laneko enpresen (ABLE) bidez kontrataziorik ez egiteko konpromisoa hartzen dute. Nolanahi ere, enpresa horiek erabil ditzaketen inguruabarrak gertatuz gero (Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen 6.2 artikulua). Hartutako konpromisoaren ondorioz, enpresak langileen legezko ordezkariari eskatuko die premia horiek bete ditzaketen formulak bilatzeko, eta horren arabera erabakiko da. Desadostasunik badago, Batzorde Paritarioaren irizpidearen mende jarriko da.

Contratación mediante ETT (Artículo 42 adhesión de párrafo):

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (recogidas en el art. 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal) y como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a los representantes legales de los trabajadores la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

45. Artikulua, Segurtasuna eta Lan osasuna:

Enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak, betiere ados jarrita, enpresako kide guztiek jaso beharreko beharrezko prestakuntza ezarriko dute. Prestakuntza horrek espezifiko eta enpresaren errealitatera egokitua izan beharko da. Horregatik, Estatuko hitzarmenean ezarritako prestakuntza ez da nahitaezkoa izango, baizik eta lantoki bakoitzaren berezitasunak kontuan hartuta hobetuko da.

Artículo 45, Seguridad y Salud laboral:

La dirección de la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras establecerán, siempre de común acuerdo, la formación necesaria que debe de recibir la totalidad de integrantes de la empresa. Esta formación deberá ser específica y adecuada a la realidad de la empresa. Es por ello que la formación establecida por el convenio estatal no será obligatoria, sino que será mejorada atendiendo a las especificidades de cada centro de trabajo.

Enpresa-jardueren koordinazioa (Artikulu berria)

Hainbat enpresatako langileak leku berean egoteak berekin dakar antolaketa-modu desberdinak agertzea, segurtasun-arauak betetzeari buruzko barne-zaintza zailduz eta lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak izateko arriskua areagotuz.

Horregatik, enpresa nagusiko prebentzio-ordezkariei emango zaie enpresa laguntzaileei eta azpikontratei buruzko informazio guztia, honako hauek barne: langile-kopurua, bete beharreko lan-motak, gauzatze-denborak, azpikontratetako arriskuen prebentzioko baliabideak (informazioa eta prestakuntza, babes-ekipoak, prebentzio-baliabideak...).

Horri dagokionez, deskribatutako arazoa arintzeko eta 31/1995 Legearen 24. artikuluan eta 171/2004 Errege Dekretuan ezarritako laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko koordinazioari buruzko egungo prozedurak hobetzeko, honako irizpide hauek ezartzen dira horien osagarri gisa:

A) .- Koordinazioaren zuzendaritza-eginkizunak enpresa titularrari dagozkio, eta, horretarako, enpresa-jardueren koordinatzailea izendatuko da.

B) .- Azpikontratutako enpresetako langileek, lanak hasi aurretik, beharrezko jarraibideak jasoko dituzte enpresa titularraren bitartez, agindutako zereginak segurtasunez egin eta nola egin behar dituzten jakin dezaten. Jarraibide horien artean, zenbait jokabideri buruzko jarraibideak ere jasoko dira, ekintzazkoak zein debekukoak izan.

C) .- Obrak edo zerbitzuak beste batzuekin kontratatzen edo azpikontratitzen dituzten enpresek, baldin eta beren lantokietan edo beste lantoki batzuetan egiten badira, zaindu beharko dute kontratista edo azpikontratista horiek lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen dutela, bai eta langile bakoitzarentzako banakako babes-ekipamendu egokia betetzen dutela ere, lanpostu bakoitzean hautemandako arriskuen arabera.

D) .- 31/1995 Legearen 41. artikuluan jasotako betebeharretan oinarrituta, enpresa kontratista edo azpikontratistako langileek enpresa nagusiaren lantokian zerbitzuak ematen dituztenean, betiere langile horiek enpresa nagusiak emandako makinekin, ekipoekin, produktuekin, lehengaiekin edo tresneriarekin lan egin behar badute, artikulu honetako a), b) eta c) letretan ezarritakoa bermatuko da.

Era berean, eta lantoki berean jarduerak aldi berean garatzen diren kasuetan enpresen arteko lankidetzari dagokionez, Segurtasun eta Osasun Batzordeen baterako bilerak egingo dira, edo bestela, prebentzio-ordezkarien eta batzorde horiek ez dituzten enpresen baterako bilerak.

Kontratutako enpresan ez badago ez prebentzio-ordezkaririk, ez Segurtasun Batzorderik, edo kide horiek ez badute enpresa nagusiaren lantokian lan egiten, kontratatutako enpresako langileek pertsona bat izendatuko dute haien eginkizunak betetzeko.

Inplikaturako enpresen artean zehaztu beharko da jardueretan prebentzio-baliabideak egon behar direla lanak egin aurretik.

Coordinación de actividades empresariales (Nuevo artículo):

La concurrencia de trabajadores y trabajadoras de distintas empresas en un mismo lugar, conlleva la aparición de distintos modos de organización, dificultando la vigilancia interna del cumplimiento de las normas de seguridad e incrementando el riesgo de padecer accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Por este motivo, se entregará a delegados y delegadas de prevención de la empresa principal toda la información relativa a las empresas auxiliares y subcontratas, incluyendo el número de trabajadores y trabajadoras, tipos de trabajo a desempeñar, tiempos de ejecución, recursos en prevención de riesgos de las subcontratas (información y formación, equipos de protección, recursos preventivos...)

A este respecto y con el objeto de paliar la problemática descrita y de mejorar los procedimientos actuales respecto a la coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral, establecidos en el artículo 24 de la Ley 31/1.995 y en el R.D 171/2004 se establecen como complemento a ellos los siguientes criterios:

A).- Las funciones de dirección de la coordinación corresponderán a la empresa titular, nombrando a tal efecto al coordinador o coordinadora de las distintas actividades empresariales.

B).- Los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas recibirán de sus respectivas empresas a través de la empresa titular antes del inicio de los trabajos, las instrucciones necesarias para que sepan que han de hacer y como realizar con seguridad las tareas encomendadas, entre las que también se incluirán las instrucciones que requerirán sobre determinadas conductas, ya sean de acción o de prohibición.

C).- Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios, y que se desarrollen en sus propios o en otros centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas o subcontratistas de la normativa en prevención de riesgos laborales, así como del equipo de protección individual adecuado para cada trabajador y trabajadora, en base a los riesgos detectados en cada uno de los puestos de trabajo.

D).- En base a las obligaciones consignadas en el artículo 41 de la Ley 31/1995, en los supuestos en que las y los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista presten servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, siempre que tales personas trabajadoras deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal, se garantizará lo preceptuado en las letras a) b) y c) de este artículo.

Igualmente y en lo que respecta a la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultaneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se realizarán reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto, de las y los delegados de prevención y empresas que carezcan de dichos Comités.

En caso de que en la empresa contratada no existiese ni delegado o delegada de prevención ni Comité de Seguridad o que dichos miembros no prestasen su servicios en el centro de trabajo de la empresa principal, se designará por parte de las y los trabajadores de la empresa contratada a una persona para que cumpla las funciones de estos.

Se deberá concretar entre las empresas implicadas la necesidad de presencia de recursos preventivos en las actividades con antelación a los trabajos.

47. artikulua Gaitasun urritua duten langileak (Atxikitu paragrafoa)

Desgaitasunen bat duten langileen laneratzea errazteko, haien prestakuntza eta lan-merkatu arruntera egokitzea ahalbidetuz eta kolektibo horretan dagoen diskriminazioa murriztera bideratuta, hitzarmen honen eraginpeko enpresek urte natural bakoitzeko kontratu guztien% 5 gutxienez desgaitasuna duten pertsonak izatera behartuta egongo dira.

Artículo 47 Personal con Capacidad disminuida (Adherir párrafo)

Con la finalidad de facilitar la integración laboral de los y las trabajadoras con algún tipo de discapacidad, posibilitando su formación y adecuación al mercado laboral ordinario y encaminados a disminuir la discriminación existente en este colectivo, las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a que del conjunto de contratos de cada año natural, al menos el 5% serán personas con discapacidad.

48. artikulua Amatasuna eta Edoskitzea:

Jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluaaren arabera, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute, bularreko haurra zaintzeko, bularreko haurrak bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan.

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, lanaldia ordu erdiz murriztu ahal izango du, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan edo enpresarekin egiten duen akordioan aurreikusitako baldintzetan, betiere, hala badagokio, negoziazio kolektiboan ezarritakoa errespetatuz.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu eragile beragatik eskubide hori baliatzen badute, enpresa-zuzendaritzak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak direla-eta, eta idatziz jakinarazi beharko du.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo hartzaileek iraupen eta erregimen berarekin baliatzen badute eskubide hori, edoskitzaileak hamabi hilabete bete arte luzatu ahal izango da atsedena, eta soldataren murrizketa proportzionala izango da bederatzi hilabete bete ondoren.

Art. 48: Maternidad y Lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

49. artikulua: lan-baldintzak funtsean aldatzea:

C artikulua aldatzea:

"Epe horretan gehiengoaren adostasuna lortzen ez bada aldaketa hori egin beharrari buruz, bi aldeen arteko adostasuna beharko da, baldin eta lanbide arteko akordioetako gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute (arbitrajea bi alderdiek berariaz men eginez bakarrik egingo da).

Artículo 49: Modificación sustancial de condiciones de trabajo:

Modificación del artículo C:

"En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, 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".

Errelebo kontratua (artikulu berria):

Enpresako langileen berritze prozesuari bultzatzeko helburuan bat datoz sinatzaileak. Langile batek legeak eskatzen dituen baldintza guztiak betetzen baditu, eta errelebo kontratuaren aplikazioa eskatuko balu, enpresak eskaera hori onartzera behartuta izango dira. Kontratu modalitate honen bidez kontratatua izango den langileari kontratu mugagabea formalizatuko zaio.

Contrato de relevo (nuevo artículo):

Los firmantes coinciden en el objetivo de impulsar el proceso de renovación de los y las trabajadoras en la empresa. Cuando un trabajador reúna todos los requisitos exigidos por la ley y solicite la aplicación del contrato de relevo, las empresas estarán obligadas a aceptar dicha solicitud. Al trabajador que vaya a ser contratado bajo esta modalidad contractual se le formalizará un contrato indefinido.

Artikulu berria: Gaixotasun edo istripu profesionalen aurrean

Lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen kasuetan, enpresek, Gizarte Segurantzaren prestazioak langilearen soldata errealaren %100 arte osatuko dituzte.

Nuevo Artículo. Bajas por enfermedad o accidente profesional.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100/% del salario real de la persona trabajadora.

Artikulu berria: Gizarte Segurantzarekin aldi baterako ezintasun-prozesuak kudeatzen dituzten enpresetan:

Enpresak gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasuneko prozesuen kudeaketari (hau da, prestazio ekonomikoaren kontrolari, jarraipenari eta estaldurari) eutsiko die Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzailearekin (GSIN), eta ezin izango du kudeaketa hori Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzaileekin (mutuak) hitzartu.

Artikulu berria: Mutualitateekin aldi baterako ezintasun-prozesuak kudeatzen dituzten enpresetan

Gizarte Segurantzaren Erakunde Laguntzailearekin (mutua) gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasuneko prozesuak kudeatzeko (hau da, kontrol, jarraipen eta estaldura ekonomikoa) elkartzeko hitzarmena iraungitzen denean, enpresak hitzarmen hori salatu eta ebatziko du lege ezarritako baldintza eta epeetan, eta aldi baterako ezintasuneko prozesu horien kudeaketa Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzaileari (GSIN) esleituko dio. Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileekiko kudeaketa

Kapitulu honetan ezarritakoa formalizatzen ez den bitartean, langileek aipatutako kudeaketatik eratorritako mediku-azterketetara joateak eragiten dizkien gastuen konpentsazio ekonomikoa izango dute, kilometraje- eta aparkaleku-gastuak barne, gutxienez. Gastu horiek dietatzat hartuko dira, eta azterketa medikoa amaitu eta 7 eguneko epean ordainduko dizkie enpresak langileei.

Langileei osasun-azterketak egiteko zitazioak egiten dizkien erakundeak prebentzioko ordezkari bakoitzari jakinarazi beharko dizkio.

Nuevo artículo: Empresas con la gestión de procesos de Incapacidad Temporal con el INSS

*La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la **Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S)**, y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).*

Nuevo artículo: Empresas con la gestión de procesos de IT con Mutuas

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la **Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S.)**, sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

En tanto en cuanto no se formalice lo establecido en el presente Capítulo, las y los trabajadores disfrutarán de la **compensación económica** de los gastos en que les repercute la asistencia a los reconocimientos médicos derivados de la gestión referida, que incluirá como mínimo los gastos de kilometraje y aparcamiento. Dichos gastos tendrán la consideración de **dietas** y la empresa realizará el pago correspondiente a los y las trabajadoras en un plazo de **7 días** una vez finalizado el reconocimiento médico.

La entidad que realice las citaciones a las y los trabajadores para los reconocimientos médicos referidos, deberá notificar las mismas a cada Delegada y Delegado de Prevención.

Artikulu berria: Heriotzogatiko, ezintasun iraunkor absolutuagatiko eta ezintasun iraunkor osoagatiko kalte-ordainak.

1.) Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz edozein lan-motatarako ezintasun iraunkor absolutua edo erakunde eskudunak ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoa aitortzen dien langileek 100.000 euroko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, edo haien eskubidedunek, heriotzaren kasuan.

Langile ezgaituak, edo aurreko lerrokadan aipatzen den heriotzaren kasuan eskubidedunak, kalte-ordain bat eskatzen bada enpresa- edo ugazaba-erantzukizun zibilagatik, bertan jasotzen diren gertakariengatik, adierazitako kopuruak erreklamazio horiei aurre egiteko erabiliko dira lehenik.

Hala ere, erantzukizun zibilagatiko kalte-ordain gisa jaso beharreko zenbatekoa adierazitakoa baino txikiagoa bada, enpresak oso-osorik ordaindu beharko du.

2) Enpresek adierazitako kalte-ordainak estaltzeko aseguru-polizak sinatuko dituzte. Hori egin ezean, zuzenean kalte-ordainak ordaintzeko erantzukizuna izango dute.

3) egitate eragilearen unea, aseguraturako kapitala, enpresa edo, hala badagokio, aseguru-etxe arduraduna zehazteko, erabaki da lan-istripua gertatuz gero, gertaera eragilearen data istripuaren data bera izango dela, eta lanbide-gaixotasunari dagokionez, baliaezintasun-espeditatea hasten den eguna.

Gertaera eragilearen egunean langileak lan-harremana zuen enpresa izango da arduraduna, edo, bestela, poliza sinatuta zuen aseguru-etxea. Era berean, eska daitekeen kalte-ordaina gertaera eragilearen egunean hitzartutakoa izango da.

4) Enpresari aseguru-polizei buruzko informazioa eskatzen zaionean, langileen legezko ordezkarien bitartez, enpresak polizen kopia eman beharko du.

Enpresen erantzukizun zibila: enpresek beren obretarako erantzukizun zibileko aseguruak kontratatzen dituztenean, obrako zuzendaritzan edo exekuzioan erantzukizunen bat duten Lanbide Klasikoen Taldeko langileak barne hartuko dituzte berariaz.

Nuevo artículo: Indemnizaciones por Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente total.

1.) Aquellos trabajadores y trabajadoras, quienes como consecuencia de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional falleciesen o les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo o una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrán derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización en la cuantía de 100.000 euros.

En caso de que el o la trabajadora incapacitada, o los derechohabientes en caso de muerte, a que se refiere el párrafo anterior, reclamaran una indemnización por responsabilidad civil empresarial o patronal por las eventualidades que se contemplan en el mismo, las cantidades indicadas servirán en primer lugar para hacer frente a dichas reclamaciones.

Sin embargo, si la cantidad a percibir en concepto de indemnización por responsabilidad civil fuera inferior a la indicada, subsistirá para la empresa la obligación de satisfacer íntegra la misma.

2) Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

3) A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el o la trabajadora manteni a una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual teni a suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

4) Cuando a una empresa se le requiera información sobre las pólizas de seguro, a través de los y las representantes legales de los y las trabajadoras, ésta estará obligada a facilitar copia de la misma.

Responsabilidad civil de las empresas: Cuando las empresas contraten los seguros de responsabilidad civil para sus obras, incluirán en ellos, expresamente, el personal propio perteneciente al Grupo de Oficios Clásicos que tenga algún tipo de responsabilidad en el dirección de la obra o mando en la ejecución de la misma.

Lan Amnistia:

Ezarritako kondena bete duten metalgintzako langileen integrazio soziala bultzatze aldera, hitzarmen hau sinatzen duten enpresek beraien kondena bete duten langile hauek berriz kontratatzeko konpromisoa hartzen dute, atxiloketa gertatu baino lehenagoko baldintzak errespetatuz.

Amnistia Laboral:

En aras a la consecución de una integración plena en su ámbito laboral de aquellos trabajadores y trabajadoras del metal que fueran privados de libertad por cumplimiento de condena, las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a readmitir a quienes así lo soliciten, en las mismas condiciones contractuales que existí an antes de producirse la pérdida de libertad.

Nuevo Artículo. Gipuzkoako metalaren hitzarmenaren prebalentzia:

2017ko urtarrilaren 17an sinatutako EAeko Lanbide arteko Akordioan oinarrituta, Gipuzkoako metalaren hitzarmena aplikatzeko lehentasuna adosten da, estatu mailako beste hitzarmen batzuen aldean.

Nuevo artículo: Prevalencia del convenio del metal de Gipuzkoa:

Acordar, en base al Acuerdo Interprofesional de la CAPV de 17 de enero de 2017 la prioridad aplicativa del Convenio del Metal de Gipuzkoa frente a otros convenios de ámbito estatal.

Artikulu berria. Berdintasun planak:

Legearen arabera, eta dauzkaten langile kopuruaren arabera honako enpresa hauek, Berdintasun Planak osatu beharko dituzte:

100 langile baino gehiagokoak, 2020/09/07rako.

50 langile baino gehiagokoak, 2021/09/07rako

Gipuzkoako metaletik jasaten ditugun genero-diskriminazioak ezabatzeko, lehentasunezko zat jotzen dugu genero-berdintasuna eraginkortasunez lortzen lagunduko duten berdintasun-planak egitea.

Hitzarmen honen bidez, enpresek plan horiek egiteko informazio nahikoa eta egokia emateko ardura hartzen dute.

Alderdi honen interesa da aurreko paragrafoan aipatzen den berdintasun-plana lantzeak eta negoziatzeak modu erreal eta eraginkorrean erantzutea enpresan gertatzen diren edo gerta daitezkeen genero-desberdintasun guztiei.

Klausula honen bidez, legeak eskatzen duen berdintasun-plana egiteko eta aplikatzeko baldintzak adostu dituzte alderdiek. Legearen arabera enpresak diagnostiko egokia egin beharko du, enpresan dauden genero-desberdintasunak desagerrarazteko behar diren neurriak adostu ahal izateko.

Aurreko paragrafoan aipatzen den berdintasun-plana egiteko eta negoziatzeko, arau hauek bete beharko dira:

Langileen ordezkariak bateratuak edo sindikalak benetan parte hartuko duela bermatzea. Berdintasun-plana onartzeko, enpresaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren adostasuna beharko da. Berdintasun Plana onartu ondoren, enpresako hitzarmen kolektiboan sartuko da.

Gutxienez 6 hilabete lehenago, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorrean xedatutakoa oinarri hartuta, enpresak berdintasun-plan bat onartuta eduki behar du, eta enpresak informazio hau eman beharko die langileen ordezkariari, sexuaren arabera bereizita, diagnostiko egokia egin ahal izateko:

- A) Lantokiko edo enpresako plantillako pertsona-kopurua.
- B) Langileen banaketa adinaren arabera (eta antzintasuna enpresan).
- C) Plantillaren banaketa, kontratu moten arabera.
- D) Enpresan sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratu-modalitatearen arabera.
- E) Arrazoi edo arrazoiengatik enpresa utzi duten pertsonen kopurua.
- F) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- G) Aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko kopurua (finkoa edo aldizkako finkoa).
- H) Ereku funtzionalen arabeko pertsona-kopurua.

- I) Pertsona-kopurua lanbide-taldeen arabera (hala badagokio, lanbide-kategorien arabera banaketa egin ahal izango da).
- J) Lanbide-mailaz edo -mailaz igotako pertsonen kopurua.
- K) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- L) Lanaldi-modalitatearen arabera banatutako pertsona-kopurua.
- M) Lanaldia egokitu edo murriztu duten pertsonen kopurua, edo eszedentziagatik, legezko zainzagatik edo bestelako familia-arrazoiengatik kontratua eten duten pertsonen kopurua.
- N) Absentismo-egunen kopurua.
- Ñ) Hileko ordainsaria, jasotako mota guztietako osagarriak eta pizgarriak adierazita.
- O) Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak, egoera horiek aitortu dituen ebazpen judizial irmoa dagoenean.
- P) Organo unitario eta sindikaletako ordezkarien kopurua.
- Q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- R) Plantillako ikasketa-maila (titulazioa).

Enpresak behartuta egongo dira plana negoziatzera, langileen legezko ordezkarezekin, eta **konpromisoa hartuko dute plana langileen gehiengoaren ordezkarezekin adostuko dutela**, negoziazioa amaitutzat emateko.

Nuevo artículo. Planes de igualdad:

De acuerdo con la ley, y en función del número de trabajadoras y trabajadores con los que cuenten las siguientes empresas deberán formar parte de los Planes de Igualdad:

Más de 100 trabajadoras para el 07/09/2020.

Más de 50 trabajadoras para el 07/09/2021.

Con el objeto de que eliminar del metal de Gipuzkoa las discriminaciones de género que padecemos, consideramos primordial elaborar planes de igualdad que contribuyan de manera efectiva a la igualdad de género.

Mediante el presente convenio las empresas adquieren la responsabilidad de aportar información suficiente y adecuada para realizar los citados planes.

El interés de esta parte es que la elaboración y negociación del Plan de Igualdad al que se hace referencia en el párrafo anterior responda de manera real y efectiva a todas las desigualdades de género que se den o pudieran darse en la empresa.

Siendo ése el objetivo, esta parte entiende que el punto de partida debe ser la elaboración de un diagnóstico lo más certero posible. A tal fin, las empresas deberán entregar en el plazo de un mes desde la solicitud realizada por el Comité de empresa y/o la Sección Sindical la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).

- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.
- r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación).

Las empresas estarán obligadas a negociar el plan, con la representación legal de las y los trabajadores, **adquiriendo el compromiso de que el plan será acordado con la representación mayoritaria de la parte social para dar por terminada la negociación.**

ADECUACIONES LEGALES:

9. artikulua. Orduen erabilgarritasuna

1) Eragindako langileei eta enpresako langileen ordezkari 5 egun lehenago jakinaraztea, eta arrazoiak idatziz jakinaraztea.

Artículo 9º. Disponibilidad de horas

1) Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

20. artikulua. Gaueko lana

Gaueko lantzat hartuko da 22: 00etatik 06: 00etara bitartekoa.

Kasu jakin batzuetan, eta ezinbesteko kasuetan, hau da, ezbeharrak eta aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpondu behar direnean, edo ordutegi-eskakizunagatik lana lanaldi arruntaren barruan egin ezin denean eta hori gaueko ordutegira arte luzatu behar denean, artikulua honetan deskribatutako hobariaz gain, langileak atsedenaldira baterako eskubidea izango du, Langileen Estatutuaren 34.3 artikuluan ezarritakoa.

Artículo 20º. Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

En casos puntuales y cuando por fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes, o por requerimiento horario no pueda realizarse el trabajo dentro de la jornada ordinaria y esta deba prolongarse hasta horario nocturno, el trabajador tendrá derecho, además de a la bonificación correspondiente descrita en este artículo, a un periodo de descanso que será el establecido por el art 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

38. artikulua. Behin-behineko kontratuak

Langileen Estatutuaren testu bateginaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, hitzarmen hau sinatzean indarrean dauden kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, bai eta une horretatik aurrera egiten diren ere, baldin eta kontratu horiek merkatuaren gorabeherengatik, zereginen metaketagatik edo eskaera gehiegi egoteagatik egiten badira eta aipatutako lege-manuan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan arautzen badira (behin-behineko kontratua). Enpresaren

Kontratu horien gehieneko iraupena hamabi hilabetekoa izango da hamasei hilabeteko epean, kontratu horiek erabiltzea justifikatzen duen kausa edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan aipatzen diren aldi baterako kontratuen iraupena ezin izango da zabaldu merkatuaren baldintza zirkunstantzialei, zereginen metaketari edo gehiegizko eskaerei erantzuteko hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta aldi baterako laneko enpresen artean itundu daitezkeen langileak lagatzeko kontratuetara.

Kontratua amaitzean, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Kalte-ordain hori zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi eguneko soldata ordaintzetik ateratzen den zenbatekoaren proportzionala izango da.

Artículo 38º. Contratos Eventuales

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses en un período de dieciséis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

A la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

39. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak

Obra edo zerbitzu jakineko kontratutzat hartuko dira obra edo zerbitzu bat egitea helburu dutenak, enpresaren jardueraren barruan autonomia eta berezko ezaugarriak dituztenak, edo lan gehigarriaren ondorioz behar bezala bereizitako zeregin edo lanak betetzeko itundutakoak; azken horiek, denboran mugatuta egon arren, iraupen zalantzarria dute.

Enpresek horien arrazoiaren berri emango diete langileen ordezkariari, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusitako iraupena zehaztuta.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enpresekin hitzartzen dituzten langileak lagatzeko kontratuen kasuan, obrako edo zerbitzuko kontratu-modalitate hori erabili ahal izango da, aldez aurretik eta enpresako zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren artean adostuta, horrelako kontratuekin bete daitezkeen zereginetan edo lanetan.

Modalitate honetako lanak identifikatzeari buruz adostasunik ez badago, edozein alderdik jo ahal izango du PRECOra desadostasunak konpontzeko (2000ko apirilaren 4ko EHAA, 66. zk.).

Kontratua amaitzean, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du. Kalte-ordain hori zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi eguneko soldata ordaintzetik ateratzen den zenbatekoaren proportzionala izango da.

Artículo 39º. Contratos de obra o servicio

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los/as trabajadores/as la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores/as afectados/as, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal del personal, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO (B.O.P.V. nº 66 de 04.04.00).

A la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultará a de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

40. artikulua. Prestakuntza-kontratuak

Lanbide batean edo kualifikazio-maila jakin bat eskatzen duen lanpostu batean behar den prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzea da haien helburua (peoi lanpostua eta baliokideak salbuetsita daude), eta ezaugarri hauek izan beharko dituzte:

1. 16 urtetik gorako eta **25 urtetik beherako** langileekin bakarrik egin ahal izango dira, baldin eta dagokien ogibidean edo lanpostuan praktika-kontratu bat egiteko eskatzen den titulaziorik ez badute. Salbuespen hori legez ezarrita duten kolektiboetako langileek ez dute gehieneko adin-mugarik izango.

2. Kontratuaren iraupena ezin izango da sei hilabetetik beherakoa izan, ez eta bi urtetik gorakoa ere.

3. Langileen prestakuntza teorikoan emandako denbora ezingo da izan hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren **% 25etik beherakoa lehenengo urtean eta % 15etik beherakoa bigarreanean**. Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, enpresa-batzordeek edo ordezkari sindikalek prestakuntza hori egunero, astean behin edo hilean behin, txandaka edo taldeka egin ahal izateko formulak adostuko dituzte, baita kontratuaren iraupenaren amaieran ere.

Artículo 40º. Contratos de Formación

Son aquéllos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación (se exceptúa por tanto el puesto de peón y equivalentes), deberán tener las siguientes características:

1. Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as mayores de 16 años y **menores de 25**, que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptuados del límite máximo de edad el personal perteneciente a colectivos en los que legalmente se haya establecido tal excepción.
2. La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los dos años.
3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior **el primer año del 25% y el segundo del 15%** de la jornada establecida en el presente Convenio. La Dirección de la empresa y los Representantes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso en el período final de la duración del contrato.