

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Fundación Tecnalia Research and Innovation (Azpeitiako lan-zentroa) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104211012020 kodea).*

## AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2024ko apirilaren 11n enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2024ko apirilaren 29an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan 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.

Donostia, 2024ko apirilaren 29a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3210)

## GOBIERNO VASCO

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social 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 Fundación Tecnalia Research and Innovation (centro de trabajo de Azpeitia) (código 20104211012020).*

## ANTECEDENTES

*Primero.* El día 11 de abril de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 29 de abril de 2024, 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 29 de abril de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3210)

*Tecnalia Research & Innovation (Tecnalia) enpresaren Azpeitiko lantokirako hitzarmen kolektiboa.*

## I. KAPITULUA

### GAI OROKORRAK

**1. artikulua.** *Denbora-eremua, indarraldia eta aurreraeragina.*

Hitzarmen kolektibo honen efikazia eta indarra hitzarmenak estatutu-izaera izateko baldintzaren pean daude.

Hitzarmen hau sinatzen denean jarriko da indarrean; hala ere, 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, eta iraupena 2026ko abenduaren 31ra arte luzatuko da (bi datak barne).

Hitzarmen hau automatikoki salaturik geratuko da 2026ko urriaren 1etik aurrera, automatikoki, eta data horretatik aurrera hasi ahalko dira hitzarmen kolektibo berriaren negoziazioak.

Hitzarmenaren negoziazio-batzordea modu baliodunean eratu da hitzarmen honen indarraldia amaitu baino 30 egun lehenago, gehienez. Hitzarmenaren indarraldia amaitu eta ondorengo 30 egun naturaleko epean aurkeztuko dituzte bi aldeek plataformak. Negoziazioaren hasiera inola ere ez da izango hitzarmenaren indarraldia bukatu eta hilabete baino beranduago.

**Aurreraeragina:** behin hitzarmena salatuta eta adostutako iraupena amaituta, hitzarmenaren indarraldiari eutsiko zaio haren araudiaren eduki osoan, harik eta bi alderdiek hitzarmen honen ordezkotzat sinatzen duten arte.

**2. artikulua.** *Aplikazio-eremua (eginkizunak, langileak eta lurraldea) eta Hitzarmen Kolektiboa sinatzen duten alderdiak.*

Hitzarmen honen sinatzaile dira, alde batetik, Azpeitiako Tecnalia, eta, beste alde batetik, negoziazio-batzordea, zeina izendatu baitute hitzarmen honen pean dauden Tecnaliaren lantokiko langileen legezko ordezkariak.

Hitzarmen hau lantokiko hitzarmen kolektiboa da.

Horren harira, hitzarmen honek barnean hartuko ditu, alde batetik, eraginpean duen lantokiko plantillako langile guztiak, zeinen legezko ordezkariak izendatu baitzuten hitzarmena negoziatzeko batzordea langileen partetik, eta, bestetik, lantoki horretan kontratatzen diren langile berriak, salbu eta Laneko Lege-dian araututako eremutik kanpoko langileak eta abuztuaren 1eko 1382/1985 Errege Dekretuaren bidez araututako goi-zuzendaritzako langileak.

**3. artikulua.** *Aplikatzeko lehenetsua.*

Hitzarmen hau lehenetsunez aplikatuko da beste edozeinen gainetik, betiere indarreko araudiaren arabera.

**4. artikulua.** *Araubide ordeztaila.*

Hitzarmen honen barruan dauden langileei ordezkotzat moduan aplikatuko zaie, bertan arautu ez diren gaietan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2023-2026 urteetarako Hitzarmen Kolektiboak gaur egun aurreikusten duena edo Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren ondorengo hitzarmen kolektibo sektorial estatutarioek (aurrerantzean, ondorengo hitzarmen kolektibo sektorialak) ezartzen dutena, baldin eta hitzarmen horiek nahitaez aplikatu behar izan badira Azpeitiko lantokian, Azpeitiko lantokirako hitzarmen kolektibo estatutario onartu ezean.

Inoiz ez da zilegi izango «espigueo» deritzen teknika baliatzea, hau da, partzialki aplikatzea hitzarmen kolektibo honek gaiaren gainean arautzen duena eta hitzarmen kolektibo sektorialak arautzen duena.

*Convenio colectivo para el centro de trabajo de Azpeitia de Tecnalia Research & Innovation (Tecnalia).*

## CAPÍTULO I

### CUESTIONES GENERALES

**Artículo 1.** *Ámbito temporal, vigencia y ultraactividad.*

La eficacia y vigencia del presente Convenio Colectivo queda condicionada a que el mismo tenga carácter estatutario.

El presente Convenio entrará en vigor desde la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al 1 de enero de 2023 y su duración se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2026, ambos incluidos.

El Convenio quedará denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2026, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo.

La Comisión Negociadora del Convenio quedará válidamente constituida como máximo 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará por ambas partes entre la fecha de finalización de la vigencia y los 30 días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

**Ultraactividad:** se acuerda que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en la totalidad de su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 2.** *Ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y partes que suscriben el Convenio Colectivo.*

El presente Convenio se suscribe, de una parte, por Tecnalia, y por otra parte, por la Comisión negociadora nombrada por los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de Azpeitia de Tecnalia, centro de trabajo afectado por el presente Convenio.

El presente Convenio tiene carácter de Convenio Colectivo de centro de trabajo.

En este sentido, el presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo indicado afectado por el presente Convenio, cuyos representantes legales designaron la Comisión Negociadora del mismo por la parte social, así como a los de nueva contratación en dicho centro, excepto al personal excluido del ámbito regulado por la Legislación Laboral ni al personal de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 3.** *Prioridad aplicativa.*

El presente Convenio tiene prioridad aplicativa sobre cualquier otro, todo ello conforme a la normativa vigente.

**Artículo 4.** *Régimen supletorio.*

Se aplicará al personal afectado por este Convenio con carácter supletorio, en las materias no reguladas en el mismo lo previsto en la actualidad en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2023-2026 o en posteriores Convenios Colectivos sectoriales de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa de carácter estatutario, siempre que dichos Convenios hubieran resultado de obligatoria aplicación al centro de trabajo de Azpeitia de no haberse aprobado un Convenio Colectivo estatutario para el centro de trabajo de Azpeitia (en adelante, Convenios Colectivos sectoriales posteriores).

En ningún caso, resultará posible aplicar la técnica del «espigueo», es decir, aplicar parcialmente lo regulado sobre dicha materia en el presente Convenio Colectivo y lo regulado en el Convenio Colectivo sectorial.

#### 5. artikulua. Hitzarmen Kolektiboa ez aplikatzea.

Bi aldeek adostu dute Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, enpresak ezingo diola inola ere alde bakarretik uko egin hitzarmen kolektibo honetan xedatutako lan-baldintzak aplikatzeari, non eta akordiorik ez dagoen langileen legezko ordezkariekin. Enpresaren asmoa bada hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzea (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), eta langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, bi alderdien adostasuna beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna hartaz arduratzeko eskumena duen organoaren esku jartzeko.

Enpresak hitzarmen honetan jasotako baldintzak ez aplikatzeari dagokionez, uanean-uean aplikatzea den industria siderometalurgikorako hitzarmen kolektiboan jasotako prozedurari jarraitu beharko zaio nahitaez. Hitzarmen hau sinatzen den egunean, erregulazio hori Gipuzkoako industria siderometalurgikorako 2023-2026ko Hitzarmen Kolektiboaren bigarren xedapen gehigarrian jasotzen da.

#### 6. artikulua. Akordio kolektibo espezifikoak.

Eutsi egingo zaio langileen kolektibo desberdinei eragiten dieten akordio kolektibo jakin batzuen indarraldiari. Informazioa argitzearen, akordio horiek agiri erantsian zerrendatu dira, nahiz eta akordioak ez diren hitzarmen kolektibo honen parte.

Inola ere ezingo da gai jakin baten gainean partzialki aplikatu hari buruz hitzarmen kolektibo honek edo ordezeko hitzarmen kolektiboak ezartzen duena eta akordio edo agiri horietako baldintza zehatzetan aurreikusten dena.

#### 7. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen kolektibo honetan itunduriko baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari begira, osorik hartuko dira kontuan.

Ondorioz, horretarako eskumena duen erakundeak, bere ahalmenak erabiliz, hitzarmen honetako zatiren bat ez badu onartzen edo eraginik gabe uztea erabakitzen badu, hitzarmena bere osotasunean berrikusi eta birplanteatu beharko da, sinatu duten alderdietako batek (langileen ordezkari edo enpresak) berariaz horrela eskatzen badu.

## II. KAPITULUA

### URTEKO LANALDIA

#### 8. artikulua. Lanaldia.

Urteko benetako lanaldia 1.697 ordukoa izango da 2023. urterako, eta 1.695 ordukoa 2024., 2025. eta 2026. urteetarako, hurrenez hurren.

Lan-denborari buruzko gainerako araudiari dagokionez, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2023-2026rako Hitzarmen Kolektiboan edo ondorengo hitzarmen kolektibo sektorialetan nahiz aplikagarriak diren akordio zehatzetan ezarritakoa beteko da.

#### 9. artikulua. Lanaldi osoa / lanaldi partziala.

Hitzarmen honetan adostutako baldintzak aplikatuko dira, baldin eta lan-harremana indarrean badago eta lanaldi osoa egiteari buruz ari bagara. Ondorioz, kasuan kasu egiten den benetako lanaldiaren arabera, proportzionalki aplikatuko dira baldintzak, baldin eta bere izaerari jarraikiz hala badagokio.

#### Artículo 5. Inaplicación del Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan que a los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa no podrá en ningún caso inaplicar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En caso de que la empresa quisiera 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 será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al Órgano competente para conocer de la misma.

Sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de la empresa, se deberá de seguir necesariamente el procedimiento recogido en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica que resulte de aplicación en cada momento y que, a la fecha de firma del presente Convenio, dicha regulación se recoge en la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-2026.

#### Artículo 6. Acuerdos colectivos específicos.

Se mantienen vigentes determinados Acuerdos colectivos que afectan a distintos colectivos de trabajadores. Para mayor claridad, se listan dichos Acuerdos en el Documento Anexo, si bien dichos Acuerdos no forman parte del presente Convenio Colectivo.

En ningún caso, resultará posible respecto a determinada materia la aplicación parcial de la regulación de la misma en lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo o convenio colectivo de aplicación supletoria y en las condiciones específicas previstas en dichos Acuerdos o documentos.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que el organismo competente al efecto, en uso de sus facultades, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las partes firmantes (parte social o Empresa) así lo requiriera expresamente.

## CAPÍTULO II

### JORNADA DE TRABAJO ANUAL

#### Artículo 8. Jornada.

La jornada laboral de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.697 horas para el año 2023 y de 1.695 horas anuales para los años 2024, 2025 y 2026 respectivamente.

Respecto al resto de la regulación en materia de tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2023-2026 o en los Convenios Colectivos sectoriales posteriores y en los acuerdos específicos que resulten aplicables.

#### Artículo 9. Jornada completa / jornada parcial.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se aplican siempre que se encuentre vigente la relación laboral y se refieren a la realización de una jornada completa, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice, cuando así corresponda en atención a la naturaleza de la condición.

### III. KAPITULUA

#### SOLDATA-ERREGIMENA

##### 10. artikulua. Soldataren xurgapena eta konpentsazioa.

Langileek bereganatutako eskubide aitortuak izanez gero hitzarmen kolektiboak indarra hartzean, errespetatu egingo dira, osorik eta urteko zenbaketan. Hartara, langile bakoitzari kontzeptu guztiengatik dagokion soldata orokor finkoa, osorik eta urteko zenbaketan, ezin izango da murriztu hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz.

Nomina hitzarmenera edo nahitaezko beste edozein titulura egokitzeke, langileek banan-banan edo kolektiboki aitortuta dituzten soldata-kontzeptu guztiak xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, beren izaera edozein dela ere. Salbuespenak izango dira antzinasun-osagarria (horren gainean hurrengo 11.2. artikuluan ezarritakoa bete beharko da) eta berariaz xurgatu eta konpentsatu ezinezkotzat aitortu diren osagarriak. Aurrekoa gorabehera, sortzapenen osagarria edo borondatezko hobekuntza nahiz hitzarmenaren konturako igoerak osorik xurgatu eta konpentsatu ahalko dira, nolana ere.

##### 11. artikulua. Soldata-egitura.

Hitzarmen kolektibo honek soldata-kontzeptu hauek jasozten ditu bere soldataren egituran:

- Oinarrizko soldata.
- Antzinasun-osagarria.
- Hitzarmen-plusa.
- Pizgarri-gabeziaren hobaria.

Hitzarmen kolektibo honen ondoriozko soldata-kontzeptu horiez gain, langileek, aplikatzen zaizkien kontratu-baldintzen arabera, eskubidea izan dezakete beste soldata-kontzeptu kontraktual batzuk jasotzeko, hala nola sortzapenen osagarria (konpentsatu eta xurgatu egin daitekeena), ad personam antzinasun-osagarria (ezin daitekeena ez konpentsatu ez xurgatu, langileak enpresan dituen antzinasuna edo lotura-urteak ordaintzen duten kontzeptuekin ez bada).

Enpresak ordainketa malguko sistemak ezarri ahal izango ditu, zeinen bitartez langileek, haietara borondatez bilduz gero, aukera izango baitute gauzako produktuak jasotzeko diruzko ordainsariaren ordez. Langileek, horretarako, hitzarmen honetan aurreikusitako diruzko soldata-kontzeptuak eduki ahal izango dituzte eta gauzako produktuengatik ordezkatu, betiere legezko mugen barruan eta enpresak ordainketa malguko sistema horietan aurreikusitako baldintzen arabera.

Soldata finkoaren ehuneko jakin bati edo haren zati bati lotutako ordainsari aldakorrek sistemak aplikatzen badira, horiek zehazteko kontuan hartuko da ordainsari aldakorrari dagokion urteko soldata finkoa edo haren zati bat. Ez dira aintzat hartuko ordainsari aldakorra ordaindu ondorengo soldata-eguneraketak, atzeraeraginarekin aplikatu daitezkeenak.

##### 11.1. Oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa eta pizgarri-gabeziaren hobaria.

Oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa eta pizgarri-gabeziaren hobaria hitzarmen kolektibo honen indarraldirako soldata-tauletan zehazten direnak izango dira.

##### 11.2. Antzinasun-osagarria.

Bosturtekoen arabera antzinasun-osagarria aplikatuko da, «kalkulu-oinarriaren» gainekeko % 5eko zenbatekoarekin. Oinarrri hori jarraian adierazten den «Antzinasun-osagarriarako kalkulu-oinarriak» taulan adierazten da lanbide-kategoria bakoitzerako:

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN SALARIAL

##### Artículo 10. Absorción y compensación salarial.

Se respetarán los derechos adquiridos que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo pudieran tener reconocidos las personas trabajadoras, en su conjunto y cómputo anual, de forma que el salario global fijo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual, al que tenga derecho cada persona trabajadora no podrá verse disminuido como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para adaptar la nómina al Convenio o cualquier otro título de carácter obligatorio, se podrán compensar y absorber cuantos conceptos salariales tengan reconocidos los trabajadores, a título colectivo o individual, cualquiera que fuera su naturaleza, salvo el complemento de antigüedad (respecto al cual se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 siguiente) y salvo aquellos complementos que hubieran sido reconocidos expresamente como no compensables ni absorbibles. No obstante lo anterior, en todo caso, se considerarán compensables y absorbibles en su integridad el complemento a devengos y/o la mejora voluntaria así como los incrementos a cuenta convenio.

##### Artículo 11. Estructura salarial.

El presente Convenio Colectivo incluye los siguientes conceptos salariales en su estructura salarial:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Plus convenio.
- Prima carencia incentivo.

Además de los indicados conceptos salariales resultantes del presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán tener derecho conforme a las condiciones contractuales a ellos aplicables a otros conceptos salariales contractuales, tales como el complemento a devengos (compensable y absorbible), el complemento ad personam antigüedad (no compensable ni absorbible salvo con conceptos que retribuyan la antigüedad o años de vinculación de la persona trabajadora con la Empresa).

La Empresa podrá establecer sistemas de retribución flexible que permitan a las personas trabajadoras que voluntariamente se adhieran a los mismos sustituir retribución dineraria por productos en especie. Las personas trabajadoras podrán disponer a tal efecto de los conceptos salariales dinerarios previstos en el presente Convenio y sustituirlos por productos en especie, con respeto en todo caso a los límites legales y a los términos y condiciones previstos por la Empresa en dichos sistemas de retribución flexible.

En caso de que resulten aplicables sistemas de retribución variable vinculados a determinado porcentaje del salario fijo o parte del mismo, se tomará para su determinación el salario fijo o parte del mismo del año al que se refiera la retribución variable, sin tener en cuenta actualizaciones salariales posteriores al pago del variable que pudieran resultar aplicables con efecto retroactivo.

##### 11.1. Salario base, plus convenio y prima carencia de incentivo.

El salario base, plus convenio y prima carencia de incentivo es el que se determina en las tablas salariales para la vigencia del Convenio Colectivo.

##### 11.2. Complemento de antigüedad.

Será aplicable un complemento de antigüedad consistente en quinquenios en la cuantía del 5 % sobre la «base de cálculo» que, para cada categoría profesional, se señala en la tabla «Bases de cálculo para el complemento de antigüedad» que se indica a continuación:

Antzintasun-osagarria kalkulatzeko oinarriak			
Kategoria	Kalkulu oinarria	Kategoria	Kalkulu oinarria
Goi-mailako tituluduna	1.100,94	Laborategiko burua	871,01
Erdi-mailako tituluduna	1.024,92	Atalburua	765,12
Industria-maisua	748,19	1. mailako analista	656,38
1. mailako administrazioburua	837,67	2. mailako analista	574,63
2. mailako administrazioburua	772,60	Laborategiko laguntzailea	536,12
Administrazioko 1. mailako ofiziala	677,56	Tailerreko burua	834,16
Administrazioko 2. mailako ofiziala	613,62	Tailerreko maisua	696,60
Administrari-laguntzailea	536,12	Bigarren mailako maisua	671,83

Bases de cálculo para el complemento de antigüedad			
Categoría	Base de cálculo	Categoría	Base de cálculo
Titulado superior	1.100,94	Jefe laboratorio	871,01
Titulado medio	1.024,92	Jefe de Sección	765,12
Maestro industrial	748,19	Analista de 1. <sup>a</sup>	656,38
Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo	837,67	Analista de 2. <sup>a</sup>	574,63
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo	772,60	Auxiliar laboratorio	536,12
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	677,56	Jefe taller	834,16
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo	613,62	Maestro taller	696,60
Auxiliar administrativo	536,12	Maestro de segunda	671,83

Nolanahi ere, «kalkulu-oinarri» horiek une bakoitzean aplikatzekoak diren soldata-tauletan dagokion kategoriaren oinarritzko soldata handiagoa izan arte aplikatuko dira. Kasu horretan, antzintasun-osagarria zehazteko kalkulu-oinarri gisa oinarritzko soldata hori erabiliko da, aurreko taulan adierazitako kalkulu-oinarriaren orde.

Langileen antzintasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

- Hasiera-datatzat hartuko da langilea enpresan hasi zen eguna.
- Antzintasuna zenbatzeko, enpresan emandako zerbitzu-urte guztiak hartuko dira kontuan, langilea dagoen talde profesionala edo kategoria edozein dela ere.
- Antzintasunagatiko gehikuntza berriak bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hiletik aurrera hasiko dira sortzen.

Antzintasun-osagarria ezingo da xurgatu edo konpentsatu beste izaera bateko kontzeptuekin. Langileak enpresan dituen antzintasuna edo lotura-urteak ordaintzen duten kontzeptu edo osagarriekin xurgatu edo konpentsatu ahalko da, ordea.

### 11.3. Aparteko ordainsariak.

Langileen urteko soldata finko erreala ohiko 12 hileroetan eta aparteko bi ordainsaritan ordainduko da. Azken bi horiek uztailean eta abenduan ordainduko dira, hurrenez hurren.

Aparteko ordainsariak sei hilez sortuko dira: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, uztaileko ordainsaria; eta uztailearen 1etik abenduaren 31ra, abendukoa. Sei hilekoan zehar lanean hasten diren edo lana uzten duten langileek lan egindako denborari proportzionalki dagokion haborokina jasoko dute.

En todo caso, estas «bases de cálculo» resultarán de aplicación hasta que el salario base de la categoría de que se trate contenida en las tablas salariales que en cada momento resulten de aplicación sea superior, en cuyo caso se empleará como base de cálculo para la determinación del complemento de antigüedad dicho salario base en lugar de la base de cálculo indicada en la tabla anterior.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.
- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.
- Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

El complemento de antigüedad no será compensable ni absorbible por otros conceptos de distinta naturaleza, siendo compensable y absorbible por conceptos o complementos que retribuyan la antigüedad o periodo de vinculación de la persona trabajadora con la Empresa.

### 11.3. Pagas extraordinarias.

El salario real fijo anual de los trabajadores se abonará en 12 mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias que se abonarán, respectivamente, en julio y diciembre.

Las pagas extraordinarias tendrán devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio respecto a la paga de julio; de 1 de julio a 31 de diciembre respecto a la paga de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

12. artikulua. Soldata-etaulak eta soldata-eguneratzea.

Honako soldata-taula hauek aplikatuko dira 2023rako eta 2024rako:

Artículo 12. Tablas salariales y actualización salarial.

Se aplicarán las tablas salariales que se recogen a continuación para los años 2023 y 2024:

2023. URTEA

2023KO URTARRILAREN 1ETIK AURRERAKO ONDORIOEKIN APLIKATZEKOA

Kategoria	Oinarrizko soldata	Hitzarmen-plusa	Pizgarri-gab. hobaria	Hilekoa (14 ordainsari)	Urtekoa, guztira
Goi-mailako tituluduna	1.100,94	66,57	14,40	3.138,80	43.943,19
Erdi-mailako tituluduna	1.024,92	63,27	13,58	2.959,43	41.431,96
Industria-maisua	748,19	53,40	10,93	2.369,29	33.170,02
1. mailako administrazioburua	837,67	56,52	11,78	2.558,12	35.813,74
2. mailako administrazioburua	772,60	54,21	11,15	2.419,51	33.873,11
Administrazioko 1. mailako ofiziala	677,56	50,80	10,24	2.216,43	31.030,04
Administrazioko 2. mailako ofiziala	613,62	47,63	9,50	2.054,25	28.759,52
Administrari-laguntzailea	536,12	43,71	8,59	1.855,55	25.977,63
Laborategiko burua	871,01	57,70	12,09	2.628,81	36.803,34
Atalburua	765,12	54,08	11,10	2.407,74	33.708,34
1. mailako analista	656,38	49,80	10,00	2.164,05	30.296,64
2. mailako analista	574,63	45,77	9,06	1.957,49	27.404,87
Laborategiko laguntzailea	536,12	43,71	8,59	1.855,55	25.977,63
Tailerreko burua	834,16	56,45	11,75	2.552,12	35.729,71
Tailerreko maisua	696,60	51,62	10,44	2.261,12	31.655,63
Bigarren mailako maisua	671,83	50,64	10,19	2.205,49	30.876,81

Hileko biderkatzaileak:

Hitzarmen-plusa: 25,93.

Pizgarri-gabeziaren hobaria: 21,64.

Aipatutako kontzeptuak biderkatu egiten dira ordainsari bakoitzean (ohiko 12 eta aparteko 2), dagokion balio biderkatzailearen arabera.

2024. URTEA

2024KO URTARRILAREN 1ETIK AURRERAKO ONDORIOEKIN APLIKATZEKOA

Kategoria	Oinarrizko soldata	Hitzarmen-plusa	Pizgarri-gab. hobaria	Hilekoa (14 ordainsari)	Urtekoa, guztira
Goi-mailako tituluduna	1.028,67	73,40	15,009	3.262,98	45.681,72
Erdi-mailako tituluduna	957,62	69,68	14,161	3.076,80	43.075,14
Industria-maisua	699,06	58,34	11,383	2.463,07	34.483,03
1. mailako administrazioburua	782,67	61,94	12,272	2.659,59	37.234,23
2. mailako administrazioburua	721,87	59,26	11,617	2.514,89	35.208,39
Administrazioko 1. mailako ofiziala	633,07	55,37	10,665	2.304,27	32.259,82
Administrazioko 2. mailako ofiziala	573,32	51,83	9,894	2.135,74	29.900,38
Administrari-laguntzailea	500,91	47,45	8,947	1.928,89	27.004,43
Laborategiko burua	813,83	63,29	12,606	2.733,10	38.263,40
Atalburua	714,88	59,12	11,565	2.503,13	35.043,76
1. mailako analista	613,28	54,25	10,416	2.249,96	31.499,38
2. mailako analista	536,90	49,74	9,433	2.034,97	28.489,59

Kategoria	Oinarrizko soldata	Hitzarmen-plusa	Pizgarri-gab. hobaria	Hilekoa (14 ordainsari)	Urtekoa, guztira
Laborategiko laguntzailea	500,91	47,45	8,947	1.928,89	27.004,43
Tailerreko burua	779,39	61,85	12,244	2.653,36	37.147,04
Tailerreko maisua	650,85	56,31	10,878	2.351,12	32.915,65
Bigarren mailako maisua	627,72	55,18	10,613	2.292,85	32.099,95

Hileko biderkatzaileak:

Hitzarmen-plusa: 26,00.

Pizgarri-gabeziaren hobaria: 21,71.

Aipatutako kontzeptuak biderkatu egiten dira ordainsari bakoitzean (ohiko 12 eta aparteko 2), dagokion balio biderkatzailearen arabera.

AÑO 2023

APLICABLE CON FECHA DE EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Prima carc. incentivo	Mes (14 pagas)	Total año
Titulado superior	1.100,94	66,57	14,40	3.138,80	43.943,19
Titulado medio	1.024,92	63,27	13,58	2.959,43	41.431,96
Maestro Industrial	748,19	53,40	10,93	2.369,29	33.170,02
Jefe 1.ª administrativo	837,67	56,52	11,78	2.558,12	35.813,74
Jefe 2.ª administrativo	772,60	54,21	11,15	2.419,51	33.873,11
Oficial 1.ª Administrativo	677,56	50,80	10,24	2.216,43	31.030,04
Oficial 2.ª Administrativo	613,62	47,63	9,50	2.054,25	28.759,52
Auxiliar Administrativo	536,12	43,71	8,59	1.855,55	25.977,63
Jefe laboratorio	871,01	57,70	12,09	2.628,81	36.803,34
Jefe de Sección	765,12	54,08	11,10	2.407,74	33.708,34
Analista de 1.ª	656,38	49,80	10,00	2.164,05	30.296,64
Analista de 2.ª	574,63	45,77	9,06	1.957,49	27.404,87
Auxiliar Laboratorio	536,12	43,71	8,59	1.855,55	25.977,63
Jefe Taller	834,16	56,45	11,75	2.552,12	35.729,71
Maestro Taller	696,60	51,62	10,44	2.261,12	31.655,63
Maestro de segunda	671,83	50,64	10,19	2.205,49	30.876,81

Multiplicadores mensuales:

Plus convenio: 25,93.

Prima carencia. Incentivo: 21,64.

Los conceptos indicados se multiplican en cada paga (12 ordinarias y 2 extraordinarias) por el valor multiplicador correspondiente.

AÑO 2024

APLICABLE CON FECHA DE EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Prima carc. incentivo	Mes (14 pagas)	Total año
Titulado superior	1.028,67	73,40	15,009	3.262,98	45.681,72
Titulado medio	957,62	69,68	14,161	3.076,80	43.075,14
Maestro industrial	699,06	58,34	11,383	2.463,07	34.483,03
Jefe 1.ª administrativo	782,67	61,94	12,272	2.659,59	37.234,23
Jefe 2.ª administrativo	721,87	59,26	11,617	2.514,89	35.208,39
Oficial 1.ª administrativo	633,07	55,37	10,665	2.304,27	32.259,82
Oficial 2.ª administrativo	573,32	51,83	9,894	2.135,74	29.900,38
Auxiliar administrativo	500,91	47,45	8,947	1.928,89	27.004,43

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Prima carc. incentivo	Mes (14 pagas)	Total año
Jefe laboratorio	813,83	63,29	12,606	2.733,10	38.263,40
Jefe de sección	714,88	59,12	11,565	2.503,13	35.043,76
Analista de 1. <sup>a</sup>	613,28	54,25	10,416	2.249,96	31.499,38
Analista de 2. <sup>a</sup>	536,90	49,74	9,433	2.034,97	28.489,59
Auxiliar laboratorio	500,91	47,45	8,947	1.928,89	27.004,43
Jefe taller	779,39	61,85	12,244	2.653,36	37.147,04
Maestro taller	650,85	56,31	10,878	2.351,12	32.915,65
Maestro de segunda	627,72	55,18	10,613	2.292,85	32.099,95

Multiplicadores mensuales:

Plus convenio: 26,00.

Prima carencia. Incentivo: 21,71.

Los conceptos indicados se multiplican en cada paga (12 ordinarias y 2 extraordinarias) por el valor multiplicador correspondiente.

2025. eta 2026. urteetarako:

2025. eta 2026. urteetan, enpresak behar den soldata-igoe-raren ehunekoak aplikatuko du, kategoria horiei dagozkien soldata-tauletako soldata finkoa, 2025. eta 2026. urteetarako, hurrenez hurren, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2025-2026. urteetarako hitzarmen kolektiboan kategoria eta urte horietarako aplikatzen diren zenbatekoekin parekatzeko.

### 13. artikulua. Soldata errealen berrikuspena.

Ondore horietarako, soldata errealtzat joko da diruzko soldata orokor finkoa, osorik eta urteko zenbaketan, langileak kontzeptu guztien zioz jasotzeko eskubidea duena. Hala ere, kanpoan geratzen dira «hitzarmenaren konturako igoera» eta «hitzarmenaren konturako atzerapenak» kontzeptuak. Soldata errealararen kontzeptuaren barruan ez dira inolara ere sartutzat joko gauzako ordainsari, dieta eta leku-aldaketekin lotutako zenbatekoak eta kontzeptuak, inolako kalte-ordain eta konpentsazio ekonomikoak, beste urte batzuetako atzerapenak, hobari ez finkagarriak, aseguruak, gizarte-onurak eta abar, langileek edozein arrazoi dela eta eskuratu ditzaketena.

Hala ere, enpresak ordainketa malguo sistemak aplikatzen baditu, zeinen bitartez langileek, haietara borondatez bilduz gero, aukera izango baitute gauzako produktuak jasotzeko diruzko ordainsariaren orde, soldata errealararen kontzeptuan sartuko da, ondore horietarako, diruzko soldata finko hau: langileak diruzko ordainsariaren orde gauzako produktuak eskuratzeko aukera horretara bildu gabe jasoko lukeena.

Aurreko 10. artikuluan aurreikusitako egokitzapenaren ostean soldata-taulak aplikatu dituzten langileen kasuan, egoera horrek ez badie ekarri soldata erreala (osorik eta urteko zenbaketan) areagotzea soldata-eguneratzearen ehuneko jakin batean, aurreko urtean indarrean zegoenaren aldean, soldata erreala igo egingo da, gutxieneko igoera hori bermatzeko beharrezkoa den zenbatekoan.

Hitzarmen honetan aurreikusitako soldata errealararen igoera zehazte aldera, ez da kontuan hartuko langileak antzinasun-osagarriaren kontzeptuan bosturteko berri bat bete edo sortzearen ondorioz edo promozio-igoera bat izatearen ondorioz izan duena.

Hala, hitzarmeneko soldata-taula berrietara pasatzeko kasuan kasuko igoera aplikatu ostean –kontuan hartuta 10. artikuluan horretarako aurreikusten den egokitzapena–, langilearen soldata erreala, osorik eta urteko zenbaketan, aurreko urtean aplikatu zitekeenaren aldean, ez bada igo soldata errealararen gainean hitzartutako berme-zenbatekoan, hau aitortuko zaio lan-

Para los años 2025 y 2026:

En los años 2025 y 2026, la empresa aplicará el porcentaje de incremento salarial necesario, en su caso, con el fin de equiparar el salario fijo de las tablas salariales correspondientes a dichas categorías para los años 2025 y 2026 respectivamente, a los importes aplicables para dichas categorías y años en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2025-2026 respectivamente.

### Artículo 13. Revisión del salario real.

A estos efectos, se considera salario real, el salario global fijo dinerario, en conjunto y cómputo anual, que el trabajador tenga derecho a recibir por todos los conceptos, si bien excluyéndose el concepto de «incremento a cuenta convenio» y «atrasos a cuenta convenio». No se considerará, en ningún caso, incluido dentro del concepto de salario real las cantidades o conceptos relativos a retribuciones en especie, dietas y desplazamientos, indemnizaciones o compensaciones económicas de cualquier tipo, atrasos correspondientes a otros años, gratificaciones no consolidables, seguros, beneficios sociales, etc, a los que pudieran tener derecho los trabajadores por cualquier causa.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que la Empresa aplique sistemas de retribución flexible que permita a los trabajadores que se adhieran voluntariamente a los mismos sustituir salario dinerario por productos en especie, se incluirá dentro del concepto de salario real a estos efectos el salario dinerario fijo que el trabajador hubiera recibido de no haberse adherido o accedido a productos en especie en sustitución de la retribución dineraria.

Para aquellas personas trabajadoras que, respecto a las que el efecto de la aplicación de las tablas salariales tras la adaptación prevista en el artículo 10 anterior, no implique un incremento de su salario real, en conjunto y cómputo anual, respecto al vigente en el año anterior en un determinado porcentaje de actualización salarial, se incrementará el salario real en la cuantía que resulte necesaria para garantizar dicho incremento mínimo.

No se computará, a efectos de determinar el incremento del salario real previsto en este Convenio, el que hubiera disfrutado la persona trabajadora como consecuencia del cumplimiento y devengo de un nuevo quinquenio en concepto de complemento de antigüedad o como consecuencia de una subida promocional.

De esta forma, si tras aplicar el incremento que corresponde, en su caso, para pasar a las nuevas tablas salariales del Convenio, teniendo en cuenta a tal fin la adaptación prevista en el artículo 10, el salario real de la persona trabajadora, en conjunto y cómputo anual, respecto al aplicable en el año anterior no se hubiera incrementado en el importe de garantía pactada



gileari: soldata errealearen gainean (osorik eta urteko zenbaketan) hitzartutako igoera hori bermatzeko beharrezkoa den alde edo diferentzia.

Jarraian, soldata gordin errealearen gaineko igoeraren bermea erantsi da (edo soldata errealearen gaineko soldata-berri-kuspena), 2023, 2024, 2025 eta 2026. urteetan aplikatzekoa.

sobre salario real, se reconocerá a su favor la diferencia que resulte necesaria para garantizar dicho incremento pactado sobre el salario real en conjunto y cómputo anual.

Se adjunta a continuación la garantía de incremento sobre salario real (o revisión salarial sobre salario real) aplicable en los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

Urtea	Soldata gordin errealearen eguneratzea
2023 2023ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin aplikagarria	% 4
2024 2024ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin aplikagarria	% 3,3
2025 eta 2026 2025eko urtarrilaren 1etik eta 2026ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin aplikagarria, urte horietako bakoitzerako, hurrenez hurren	Soldata-igoera % 3,50eko batez besteko aritmetikoa eta aurreko urteko Estatuko KPI erreala (KPI) izango dira. Hau da: Soldata-igoera = (aurreko urteko KPI + % 3,50)/2 2025. eta 2026. urteetarako, urte horietarako benetako soldata eguneratzeko formularen ondoriozko igoeren ehunekoez gain, % 0,425 gehituko da urtero, hurrenez hurren*. 2025. eta 2026. urteetarako, aurreko urteko batez besteko aritmetikoa (% 3,50) eta KPI erreala (KPI) aplikatuta ateratzen den emaitza negatiboa bada, emaitza 0 izango da, eta emaitza 0 bada, bi kasuetan bermatzen da soldata % 0,425 eguneratuko dela urtero, hurrenez hurren.

\*2025 eta 2026 urteetarako % 0,425eko igoera gehigarria % 0,85 da guztira. Ehuneko hori 2023rako hitzartutako igoeraren (% 4) eta 2022ko KPIaren (% 5,70) arteko aldearen (% 1,70) % 50aren baliokidea.

Año	Actualización salario real
2023 Aplicable con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2023	4 %
2024 Aplicable con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2024	3,3 %
2025 y 2026 Aplicable con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2025 y 1 de enero de 2026, para cada uno de dichos años, respectivamente	El incremento salarial será la media aritmética del 3,50 % y el IPC real estatal (IPC) del año anterior. Esto es: Incremento salarial = (IPC año anterior + 3,50 %)/2 Para los años 2025 y 2026, adicionalmente a los % de incrementos resultantes de la fórmula de actualización salarial real para dichos años, se sumará un 0,425 % cada año respectivamente*. Para los años 2025 y 2026, en caso de que el resultado de la aplicación de la media aritmética del 3,50 % y el IPC real (IPC) del año anterior fuese negativo, este se considerará 0 y si el resultado fuese 0, en cualquiera de los dos casos se garantiza la actualización salarial de 0,425 % cada año respectivamente.

\*El incremento adicional del 0,425 % para cada uno de los años 2025 y 2026 supone un total de 0,85 %. Este porcentaje es equivalente al 50 % de la diferencia (1,70 %) entre el incremento pactado para el año 2023 (4 %) y el IPC del año 2022 (5,70 %).

Soldata eguneratzeko formularen ondoriozko urte jakin bako (2025 edo 2026) soldata-igoeraren adibideak:

- 1. adibidea: aurreko urteko KPI = % 3,10.  
Soldata-igoera = (% 3,10 + % 3,50)/2.  
Soldata-igoera = % 3,3 + % 0,425 = % 3,725.
- 2. adibidea: aurreko urteko KPI = % 4,00.  
Soldata-igoera = (% 4,00 + % 3,50)/2.  
Soldata-igoera = % 3,75 + % 0,425 = % 4,175.
- 3. adibidea: aurreko urteko KPI = % 3,50.  
Soldata-igoera = (% 3,50 + % 3,50)/2.  
Soldata-igoera = % 3,50 + % 0,425 = % 3,925.

Ejemplos de incremento salarial de un determinado año (2025 o 2026) resultante de la fórmula de actualización salarial:

- Ejemplo 1: IPC del año anterior = 3,10 %.  
Incremento salarial = (3,10 % + 3,50 %)/2.  
Incremento salarial = 3,3 % + 0,425 % = 3,725 %.
- Ejemplo 2: IPC del año anterior = 4,00 %.  
Incremento salarial = (4,00 % + 3,50 %)/2.  
Incremento salarial = 3,75 % + 0,425 % = 4,175 %.
- Ejemplo 3: IPC del año anterior = 3,50 %.  
Incremento salarial = (3,50 % + 3,50 %)/2.  
Incremento salarial = 3,50 % + 0,425 % = 3,925 %.

– 4. adibidea: aurreko urteko KPI = -% 3,50.

Soldata-igoera =  $(- \% 3,50 + \% 3,50) / 2$ .

Soldata igoera =  $\% 0 + \% 0,425 = \% 0,425$ .

– 5. adibidea: aurreko urteko KPI = -% 4.

Soldata-igoera =  $(- \% 4 + \% 3,50) / 2$ .

Soldata-igoera =  $- \% 0,25 (= 0) + \% 0,425 = \% 0,425$ .

**14. artikulua.** *Nomina eguneratzea eta atzerapenen likidazioa.*

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoaren ondoriozko nominaren soldata-eguneratzea honela egin eta ordainduko da: Lan Agintaritzak hitzarmen hau argitaratzen duen dataren hurrengo hileko nominatik aurrera.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuta atzerapenik sortuz gero, honela likidatu eta ordainduko dira: Lan Agintaritzak hitzarmena argitaratzen duen data osteko hirugarren hilabeteko nominan, beranduenik.

#### IV. KAPITULUA

##### BERDINTASUNA

**15. artikulua.** *Berdintasuna.*

Hau da berdintasunaren xedea: gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea Tecnalían.

Deusetan galarazi gabe enpresan dagoen berdintasun-plana eta enpresak plan hori betetzean jarraitzen dituen berdintasun-politika desberdinak, Berdintasun Batzorde bat eratu da enpresa-mailan, xedetzat duena berdintasuna sustatzea enpresan, egungo berdintasun-plana berrikusita, eta, hala badagokio, berdintasun-plan berria onartuta.

Batzordeak, halaber, abiapuntu-egoeraren diagnostikoa egingo du Tecnalían, diskriminazio-arazorik dagoen ikusteko eta, hala badagokio, puntu ahul posibleak aurkitzeko honako gai hauetan: hautatze-politika, kontratazioa, lanbide-sustapena, ordainsariak, gizarte-onurak, gizarte-babesa, eta abar.

Diagnostiko hori kontuan hartuz, egungo berdintasun-plana berrikusten ari da, plan berri eta eguneratua egiteko. Plan horrek helburu zehatzak, estrategiak eta hartu beharreko praktikak finkatuko ditu, eta, era berean, finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezarriko ditu.

Behin berdintasun-plan berria onartuta, hala badagokio, argitaratu eta langileen artean zabaldu beharko da.

Hitzarmen honen sinatzaileak, emakumea lan-merkatuaturu beharraz jabetuta, eta hori inolako diskriminaziorik gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela onartuta, bat datoz berdintasuna lortzeko helburu hauetan:

a) Emakumeek zein gizonen aukera berberak izan behar dituzte enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lana gartzean.

b) Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta diskriminatzea edozein lan- edo edo enplegu-baldintzatan, edozein modutan. Debekatuta dago sexua edo adina direla-eta diskriminatzea soldatan, bai eta antzeko lanpostuetan diharduten langileei, sexua edo adina direla-eta, ordainsari desberdina ematea ere. Debeku horiek betetzen ez badira, diskriminazioa pairatu duten langileek dagozkien soldata-diferentziak jasotzeko eskubidea izango dute.

c) Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko moduan bideratu behar dira.

– Ejemplo 4: IPC del año anterior = -3,50 %.

Incremento salarial =  $(-3,50 \% + 3,50 \%) / 2$ .

Incremento salarial =  $0 \% + 0,425 \% = 0,425 \%$ .

– Ejemplo 5: IPC del año anterior = -4 %.

Soldata-igoera =  $(-4 \% + 3,50 \%) / 2$ .

Soldata-igoera =  $-0,25 \% (= 0) + 0,425 \% = 0,425 \%$ .

**Artículo 14.** *Actualización de la nómina y liquidación de atrasos.*

La actualización salarial de la nómina como consecuencia de lo previsto en el presente Convenio Colectivo se realizará y abonará a partir de la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación del mismo por la Autoridad Laboral.

La liquidación de los atrasos que, en su caso, correspondan por la aplicación del presente Convenio Colectivo serán realizados y satisfechos como máximo en la nómina correspondiente al tercer mes siguiente a la publicación del mismo por la Autoridad Laboral.

#### CAPÍTULO IV

##### IGUALDAD

**Artículo 15.** *Igualdad.*

El objeto de la igualdad es garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Tecnalía.

Sin perjuicio del Plan de Igualdad existente en la Empresa y de las distintas políticas de igualdad seguidas por la misma en ejecución de dicho plan, se ha constituido a nivel de Empresa una Comisión de Igualdad cuya finalidad es promover la igualdad en la Empresa revisando el actual Plan de Igualdad y aprobando, en su caso, un nuevo Plan de Igualdad.

Dicha Comisión va a realizar un nuevo diagnóstico de situación en Tecnalía, con el fin de detectar posibles problemas de discriminación que pudieran existir y localizar en su caso a estos efectos, los puntos débiles de las políticas de selección, contratación, promoción profesional, retribución, beneficios sociales, protección social, etc.

A partir de dicho diagnóstico, se revisará el actual Plan de Igualdad para elaborar un nuevo Plan actualizado que fijará los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Una vez aprobado, en su caso, el nuevo Plan de Igualdad, deberá ser publicado y difundido entre el personal.

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en cualquier condición de trabajo o de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en razón de sexo o edad. De incumplirse tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

## V. KAPITULUA

### BATZORDE PARITARIOA ETA DESADOSTASUNEN KONPONKETA

**16. artikulua.** *Batzorde Paritarioa eta desadostasunen konponketa.*

Alderdi sinatzaileek erabakitzen dute batzorde paritarioa ezar-tzea, zeina interpretazio-, bitartekaritza- eta zaintza-organo izango baita hitzarmen honetan ezarritakoa betetzeari dagokionez. Horrez gain, indarreko legeriak hitzarmen kolektiboen batzorde paritarioei agintzen dizkien gaiak aztertuko ditu, eta, hala dagokio-nean, hitzarmen honetan agintzen zaizkion arlo guztiak ebartziko ditu, bai eta geroko hitzarmenetan agindu ahal zaizkion gai guz-tiak ere.

Batzorde paritarioa osatuko dute hitzarmen hau sinatu duten enpresaren hiru ordezkariak eta enpresa-batzordeko hiru kideak, eta idazkari bat aukeratuko dute haien artean. Akordioak hartze-ko, alderdi bakoitzaren (enpresaren eta langileen ordezkari-tza-ren) gehiengoa ados egon beharko da. Alderdi bakoitza aholku-lariek in joan daiteke batzorde paritarioaren bileretara, beste alderdiari jakinarazi ostean. Batzorde paritarioak eginkizun hauek izango ditu, besteak beste:

a) Hitzarmena interpretatzea, bai eta zaintza eta jarraipena egitea ere, itundutakoa betetzen den ikusteko.

Horren harira, hitzarmen kolektibo honen interpretaziotik edo aplikaziotik auzirik sortuz gero, batzorde paritarioa jo beharko da ebazteko. Adostasunik lortu ezean, batzorde paritarioak edo alderdietako edozeinek (langileek edo enpresak) bere esku izango du adiskidetzeko-prozedura honetara jotzea: Gatazkak Konpontze-ko Borondatezko Prozedurei buruzko akordioan (Preco II) arau-takora.

b) Hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzearen ziozko desa-dostasunak konpontzea: batzordeak nahitaez eman beharko du gai horren gaineko iritzia Precon edozein gatazka ebazteko pro-zedura hasi aurretik edo Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzor-de Nazionalera edo aplikagarri den organo autonomikora jo au-retik.

c) Hitzarmen honen aplikazio- edo interpretazio-gatazkarik sortuz gero, nahitaez aztertu beharko du, bide administratiboan edo judizialean izapidetu aurretik edo organo eskudunean aur-keztu aurretik.

d) Gatazketan bitartekari-lanak egitea, alderdiek hala es-katzen badute eta biak ados badaude.

Batzorde paritarioak, jarduna eskatu dion alderdiaren edo alderdien eskaeraren edukia zein den, txostena edo ebazpena emango du, gutxienez sinatzaile hauek izango dituen: batzor-dea osatzen duen alderdi bakoitzetik (enpresa eta langileen ordezkari-tza) kide bana.

Batzorde paritarioak gehienez ere 20 egun naturaleko epean ebartzi beharko ditu aurkezten zaizkion gaiak. Kontsulta erregis-tratu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da epea. Batzor-de paritarioak esku hartzeko izapidea amaitutzat joko da arestian aipatutako epea amaitzen denean.

Batzorde paritarioak helbide ofizial hau izango du kontsultak jasotzeko: batzorde paritarioari jarriko zaion helbide elektroni-koa, batzordekide guztiak izango baitute horretarako irispidea.

## CAPÍTULO V

### COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

**Artículo 16.** *Comisión Paritaria y resolución de discrepancias.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Pa-ritaria como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones paritarias de los convenios co-lectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio y sobre las que, en convenios posteriores se le puedan atribuir.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres representantes de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa firmantes de este Convenio, quienes, entre ellos, elegirán un Secretario. La adopción de sus acuerdos se reali-zará por mayoría de cada parte, Empresa y parte social. Cada parte podrá acudir a las reuniones de la Comisión paritaria acompañada de asesores previa notificación a la otra parte. La Comisión Paritaria tendrá como funciones, entre otras, las indi-cadas a continuación:

a) Interpretación de este Convenio, vigilancia y seguimien-to del cumplimiento de lo pactado.

En este sentido, las cuestiones que se deriven de la inter-pretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, se resol-verán sometiendo el punto en litigio a la Comisión Paritaria. En caso de no llegar a un acuerdo, dicha Comisión Paritaria o cual-quiera de las partes (Social o Empresa) podrá someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuer-do sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflic-tos (Preco II).

b) La resolución de las discrepancias derivadas de la ina-plicación del Convenio Colectivo: la Comisión deberá pronun-ciarse con carácter preceptivo en esta materia antes de iniciar cualquier procedimiento resolución de conflictos ante el preco y/o acudir a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Co-lectivos o al órgano autonómico que resulte de aplicación.

c) Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este Convenio de forma pre-via a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

d) Mediación en conflictos, a petición de las partes, por mutuo acuerdo de las mismas.

La Comisión Paritaria, dependiendo del contenido de la peti-ción de la parte o partes que promuevan su actuación, emitirá un informe o resolución, que será firmado al menos por un miem-bro de la misma, por cada una de las partes (Empresa y parte social) que la componen.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestio-nes que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Pa-ritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria para la recep-ción de consultas, la dirección de correo electrónico de la Comi-sión paritaria que se habilitará, cuenta a la que tendrán acceso todos sus miembros.