

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkarirena, 2020-2022rako Gipuzkoako Industria Sidero-Metalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboaren aldaketa egiteko akordioaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20001095011981 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Bakarra.* 2022ko irailaren 21ean, aurkeztu da 2020-2022rako Gipuzkoako Industria Sidero-Metalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboaren aldaketa egiteko akordioa, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2020ko azaroaren 24an argitaratua. Akordioa sinatu dute, Adegik, enpresen izenean, eta ELA, LAB, CC.OO. eta UGT sindikatuek, langileen izenean, 2022ko irailaren 20an.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

*Bigarrena.* Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko irailaren 26a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (5976)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2020-2022 (código 20001095011981).*

#### ANTECEDENTES

*Único.* El día 21 de septiembre de 2022, se ha presentado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2020-2022, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 24 de noviembre de 2020. El Acuerdo ha sido suscrito por Adegik, en representación de las empresas, y por ELA, LAB, CC.OO. y UGT en representación de la parte trabajadora con fecha 20 de septiembre de 2022.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

*Segundo.* El acuerdo 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 26 de septiembre de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5976)

## AKORDIOAREN TESTUA

39. artikulua ezabatzea.

40. artikulua. *Ikas-ekinezko prestakuntzako prestakuntza-kontratua.*

Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratua, ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionaleko prestakuntza-espezialitateen katalogoaren arloko prestakuntza-prozesuak bateragarri egitea helburu duena, honako arau hauen arabera egingo da:

1. Kasuan kasuko ofizioan edo lanpostuan ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua egiteko behar den titulaziorik ez duten pertsonekin egin ahal izango dira.

2. Kontratuaren iraupena ez da sei hilabetetik beherakoa izango, ezta bi urtetik gorakoa ere.

3. Langileen prestakuntza teorikoan emandako denbora ez da % 35 baino txikiagoa izango hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren lehen urtean, ez eta % 15 baino txikiagoa ere bigarren urtean. Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, enpresa-batzordeek edo ordezkari sindikalek prestakuntza hori egunero, astero edo hilean behin egin ahal izateko formulak adostuko dituzte, txandakatze edo kontzentrazio-erregimenean, baita kontratuaren iraupenaren azken aldian ere.

4. Langileek enpresan benetan egiten duten lana kontratuaren xede den okupazio-mailaren, ofizioaren edo lanpostuaren berezko zereginekin lotuta egongo da. Modalitate honetan kontratatutako langileak ezin izango dira destajuz edo primaz ordaindutako lanetara edo peoi-lanetara bideratu.

5. Kontratututako langileek irakaskuntza praktikoko aldiaren eskuratzeko dituzten ezagutzak egiaztatzeko, enpresak langile bat esleituko du tutore gisa, egiaztapen horiek egin ditzan.

6. Modalitate honetan kontratatutako langileek espezialistaren edo administrari laguntzailearen kategoriari dagokion soldataren % 60 jasoko dute lehen urtean, eta % 75 bigarren urtean, benetan lan egindako denboraren proportzioan.

7. Kontratua amaitzean, enpresaburuak ziurtagiri bat eman dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta lortutako prestakuntza praktikoaren maila jasoko dituena.

8. Lantoki bakoitzeko prestakuntzarako enpresek gehien kontrata dezaketen langile-kopurua ez da honako eskala honetan finkatutakoa baino handiagoa izango:

Bost langile arte: bat.

6-10 langile: bi.

11-25 langile: hiru.

26-40 langile: lau.

41-50 langile: bost.

51-100 langile: zortzi.

101-250 langile: 10 edo plantillaren % 8a.

251-500 langile: 20 edo plantillaren % 6a.

500 langile baino gehiago: 30 edo plantillaren % 4a.

Plantillaren pertsonala zehazteko, ez dira kontuan hartuko prestakuntzarako kontratu baten bidez enpresari lotutakoak.

9. Prestakuntzarako kontratatutako desgaitasuna duten pertsonak ez dira zenbatuko artikulua honetan aipatutako mugen ondorioetarako.

## TEXTO DEL ACUERDO

Eliminación del artículo 39.

Artículo 40.º *Contrato formativo de formación en alternancia.*

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrán celebrar con personas que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

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 al 35 % el primer año y al 15 % durante el segundo año 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.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8. El número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta cinco trabajadores/as: uno.

De 6 a 10 trabajadores/as: dos.

De 11 a 25 trabajadores/as: tres.

De 26 a 40 trabajadores/as: cuatro.

De 41 a 50 trabajadores/as: cinco.

De 51 a 100 trabajadores/as: ocho.

De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 % de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 % de la plantilla.

Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 % de la plantilla.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

9. Las personas con discapacidad contratadas para la formación no será computado a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

**41. artikulua. Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua.**

Langileei beren ikasketa-mailarekin bat datorren beharrezko prestakuntza praktikoa lortzen laguntzeko, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek langileak kontratatu ahal izango dituzte kontratu mota horrekin, jarraian zehazten diren ezauzgarrien arabera:

1. Unibertsitate-titulua edo erdi-mailako edo goi-mailako titulua, espezialista, lanbide-masterra edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin hitzartu ahal izango da, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera. Baita hezkuntza-sistemako arte edo kirol-irakaskuntzen titulu baliokidea dutenekin ere, lan-jardueran aritzeko gaitzen edo gaitzen badute, betiere titulua lortu zenetik kontratua formalizatu arte hiru urte baino gehiago igaro ez badira. Desgaitasuna duten pertsonekin egindako praktika profesionala eskuratzeko kontratuen kasuan, epe hori bost urtekoa izango da.

2. Probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango erdi-mailako tituludunentzat, ezta bi hilabetetik gorakoa ere goi-mailako tituludunentzat.

3. Kontratuak ezingo du sei hilabete baino gutxiago iraun, ezta urtebete baino gehiago ere. Halaber, alderdiek luzapen bat adostu ahal izango dute, baina horietako batek ere ezin izango du kontratuaren gutxieneko iraupena baino laburragoa izan, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du urtebetetik gorakoa izan.

4. Praktiketako langileari esleitutako lanpostuak egindako ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko aukera eman behar du. Alderdiek kontratu honen xede diren lanpostuak, taldeak, mailak edo lanbide-kategoriak zehaztu ahal izango dituzte.

5. Lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langile barentzat hitzarmen honetan ezarritako soldataren % 60 jasoko dute modalitate honetan kontratatutako langileek lehen sei hilekoan, % 65 bigarreanean. Soldata hori ezingo da izan 13.855,45 euro edo 15.010,06 euro baino txikiagoa, hurrenez hurren, aipatutako bi aldi horietako bakoitzean.

Aurreko paragrafoan ezarritako gutxieneko soldatak 2021erako eta 2022rako berrikusiko dira, soldata-taulek izandako igogaren ehunekoarekin.

Lanaldi partzialerako kontratatutako praktiketako langileen kasuan, soldata proportzioan aplikatuko da, hitzartutako lanaldiaren arabera.

6. Enpresak maila bereko edo goragoko langile bat esleituko du bere langileen artean, kontratuaren xede diren jardueren garapena koordinatzeko.

7. Kontratua amaitzean, enpresaburuak ziurtagiri bat eman behar dio langileari, praktiken iraupena, betetako lanpostua edo lanpostuak eta horietako bakoitzean egindako zeregin nagusiak adierazita.

**Artículo 41.º Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.**

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos para la adquisición de la práctica profesional celebrados con personas con discapacidad, dicho plazo será de cinco años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Asimismo, las partes podrán acordar una prórroga, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de un año.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 13.855,45 euros o 15.010,06 euros respectivamente, en cada uno de los dos períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para los años 2021 y 2022 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.