

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Hine Renovables, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20104672012023).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2023ko abenduaren 14an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2024ko otsailaren 14an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2024ko otsailaren 20an bete da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari 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 otsailaren 21a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (1303)

## 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 Hine Renovables, S.L. (código 20104672012023).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 14 de diciembre de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 14 de febrero de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 20 de febrero de 2024.

#### 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 21 de febrero de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1303)

*Hine Renovables Euskadi enpresaren hitzarmena*

I. KAPITULUA

1. artikulua. *Lurralde-eremua.*

Hitzarmen honek Hine Renovables enpresakoak diren eta Gipuzkoako lantokietan inskribatuta dauden langile guztiei eragingo die.

2. artikulua. *Funtzio-eremua eta langile-eremua.*

Enpresa-hitzarmen honek Hine Renovablesek Gipuzkoan dituen langile guztiei eragingo die, bai eta bertako langileei ere. Hitzarmena sinatutakoan, behar bezala erregistratuko da Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN. Hitzarmen honetan ezarri ez den alderdi orotan, hitzarmena indarrean den bitartean, Gipuzkoako Metalaren 2023-2026ko hitzarmenaren azken testua edo hura ordeztzen duen beste bat eta indarrean dauden gainerako legeak aplikatuko dira.

3. artikulua. *Indarraldia eta iraupena.*

Hitzarmen honek 3urtetako indarraldia izango du. 2023ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2025ko abenduaren 31n amaituko da.

2025eko azaroaren 1etik aurrera, salatutzat joko da automatikoki, eta egun horretatik aurrera hasi ahal izango dira honako hitzarmen hau ordezkatzeko duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak. Akordio espresurik lortzen ez den bitartean, hitzarmenak aurreraeragin mugagabea izango du, hurrengo akordioa erdetsi arte.

4. artikulua. *Xurgapena eta konpentsazioa.*

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

5. artikulua. *Hitzarmen-unitatea.*

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

6. artikulua. *Baldintza onuragarriagoak.*

Enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehazturikoak baino hobek badira; hala, langileak ez dira kalteturik gertatuko ezarritako soldata-politiken ondorioz.

II. KAPITULUA

7. artikulua. *Lanaldia.*

2023: 1.658 orduko urteko lanaldia.

2024: 1.654 orduko urteko lanaldia.

2025: 1.650 orduko urteko lanaldia.

2024ko eta 2025eko murrizketa uztaileko ordutegian islatuko da.

Benetako lan-orduen barnean 15 minutuko atsedernaldia sartuko da; minutu horiek benetako lan-denboratza zenbatuko dira eta, beraz, ordaindu egingo dira.

8. artikulua. *Laneko egutegiak eta ordutegiak.*

Laneko ordutegiak eta egutegiak ezartzea enpresako zuzendaritzari dagokio bakarrik, aldez aurretik langileen legezko ordezkariak eta, egoki denean, ordezkari sindikalek esku hartuta.

Enpresako zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaztuko du hilabeteko epean, Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako esku-hartzearen ondoren. Egutegian lanaldiaren ordutegi-taula jasoko da, gutxienez.

*Convenio de empresa de Hine Renovables Euskadi*

CAPÍTULO I

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio de empresa afectará a todos los trabajadores de Hine Renovables inscritos en los centros de trabajo de Gipuzkoa.

Artículo 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Este Convenio de Empresa afectará a la totalidad de la plantilla que Hine Renovables, tiene en sus centros de trabajo de Gipuzkoa, así como a las trabajadoras y trabajadores integrantes de la misma. Una vez firmado el convenio se registrará debidamente en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. Por todo lo que no se haya establecido en el presente convenio y mientras éste siga en vigor, será de aplicación el último texto del Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026 u otro que lo sustituya y demás legislación vigente.

Artículo 3.º *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2023 finalizando el 31 de diciembre del 2025.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de noviembre del año 2025, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya y en tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá ultra activo hasta la firma de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4.º *Absorción y compensación.*

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

Artículo 5.º *Unidad de convenio.*

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO II

Artículo 7.º *Jornada de trabajo.*

2023: 1.658 horas de jornada anual.

2024: 1.654 horas de jornada anual.

2025: 1.650 horas de jornada anual.

La reducción de 2024 y 2025 se reflejará en el horario del mes de julio.

Las horas efectivas de trabajo, incluirán en todos los casos de al menos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Artículo 8.º *Calendarios y horarios de trabajo.*

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo.

Enpresak egindako lan-egutegietan eta ordutegi-tauletan lanaldiaren banaketa irregularra ageri bada, langileen legezko ordezkariaren akordioa beharko da.

Erakundeko Zuzendaritzak laneko egutegiak eta ordutegia ezarri ondoren urteko jardunak aldaketarik izanez gero, hark 15 eguneko epean aipatutako egutegietan beharrezko doikuntzak egingo ditu.

Bigarren paragrafoan ezartzen den datatik hilabete natural bat igaro ondoren lan-ordutegiaren taula eta lan-egutegia arestian azaldu bezala ezarri ez badira enpresaren ekimen faltagatik, langileek nahi duten egutegia ezarri ahal izango dute, hurrengo hilabetean, baina betiere urteko muga errespetatuta.

Langileak, arduradun zuzenari jakinarazi ostean, ordutegia aukeratu ahal izango du, honako aukera hauen artean:

\* Lanaldi zatituko ordutegiak, bazkaltzeko 30 minutuko atsedenarekin:

– Ekoizpena eta bulego teknikoa: 07:00-15:30, 07:30-16:00, 08:00-16:30.

– Administrazioa eta ingeniariaritzak: 07:30-16:00, 08:00-16:30, 08:30-17:00.

\* Ostiraleko ordutegi murriztua eta udako ordutegia, egutegian finkatuta (urdiraz).

– Ekoizpena eta bulego teknikoa: 07:00-14:00 edo 06:00-13:00.

– Abuztuko bulegoak: 07:00-14:00/08:00-15:00 jarraian.

\* Ostiral eta jai-bezperetan (urteko gainerako egunetan):

– Ekoizpena eta bulego teknikoa: 06:00-13:00/07:00-14:00.

– Bulegoak: 07:00-14:00/08:00-15:00.

\* Txandak:

– Astelehena-osteguna: 06:00-14:00 eta 14:00-22:00.

– Ostiralak/jai-bezperak (urdiraz egutegian): 06:00-13:00 eta 13:00-20:00.

Ordutegi bat hautatzen denean, ezin izango da aldatu, gutxienez 48 egun lehenago jakinarazten ez bada.

Edozein aldaketa badago, Giza Baliabideen Saila jakinaren gainean jarri beharko da.

**9. artikulua. Orduen erabilgarritasuna.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**10. artikulua. Oporrak.**

Hitzarmen hau indarrean den urteetarako, langileek 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte; egun horietatik 26 derrigor izango dira lanegunak.

Oporretarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoaren arabera, amatasunarekin eta langilearen borondatearekin zerikusia ez duten arrazoiengatik gertatzen diren laneko absentziak, hala nola istripua edo gaixotasuna, benetan lan egindakotzat hartuko dira oporrak hartu eta zenbartzeko ondo-riotarako.

Oporrak hartzeko zehazten den datan enpresako plantillan urte eraginkor bat bete ez duten langileek eskaintako zerbitzuen denboraren proportziozko opor-egunen kopurua hartuko dute, beren lanbide-prestakuntzarako laido eta gutxiespenik suposatzen ez duten eginkizunetan egokitu ahal izango direlarik lan egin behar duten egunetan. Oporraldian fabrika itxi eta ordura arte benetak

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

El trabajador, previa comunicación a su responsable directo, podrá elegir el horario de entre las siguientes opciones:

\* Horarios jornada partida con 30 min. de comida:

– Producción y oficina técnica: 07:00-15:30, 07:30-16:00, 08:00-16:30.

– Administración e ingeniería: 07:30-16:00, 08:00-16:30, 08:30-17:00.

\* Horario reducido de viernes y horario de verano, fijado en el calendario (en azul).

– Producción y Oficina técnica: 07:00-14:00 o de 06:00-13:00.

– Oficinas agosto: 07:00-14:00/08:00-15:00 continuada.

\* Viernes y vísperas de festivos (resto del año):

– Producción y Oficina técnica: 06:00-13:00/07:00-14:00.

– Oficinas: 07:00-14:00/08:00-15:00.

\* Relevos:

– Lunes-jueves: 06:00-14:00 y 14:00-22:00.

– Viernes/vísperas de festivos (azules en el calendario): 06:00-13:00 y 13:00-20:00.

Una vez que se opte por un horario no se podrá modificar este a no ser que se preavise con una antelación mínima de 48 horas.

Se informará al Departamento de Recursos Humanos de cualquier modificación al respecto.

**Artículo 9.º Disponibilidad de horas.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 10.º Vacaciones.**

Para los años de vigencia del convenio se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal, como accidente o enfermedad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el

okupaziorik eman ez bazaio, dagokion gutzia jasoko du langile horrek.

Enpresako kide izateari uztean, dagokien opor-proporzioaren zenbatekoa ordainduko zaie langile guztiei. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidedunei ordainduko zaie.

Hargatik eragotzi gabe jurisdikzio eskudunak oporrak hartzeari buruz egon daitezkeen desadostasunak ebaztea, langileek eskubidea izango dute ondoz ondoko bi lan-aste hartzeko.

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-aldian dagoen kasuetan, oporraldia etenda geratuko da aldi baterako ezintasuneko egoera horrek dirauen artean.

Oporraldi kolektiboen aldia hasten denean edo aldi horren iraupenean zehar langilea amatasun-egoeran badago, oporraldia etengo da, eta etenaldi horri dagozkion egunak enpresako zuzendaritzak ezartzen duen datan hartuko dira, langileen ordezkarien esku-hartzearen ostean.

Aurreko paragrafoan adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Oporretan langileak laneguneko ohiko lanaldian benetan jasotzen duen soldata kobratuko da, aldi baterako ezintasun-egoera batekin bat datorren gorabehera. Normalean zeregin, prima edo destajuan lan egiten duten langileek jardueraren batez beste-koaren arabera jasoko dute aurreko hiru hilabeteetako lanegunetan; beraz, batez besteko hori kalkulatzeko ez dira kontuan hartuko igande, jaiegun, aparteko haborokin, baja-egun eta abarren sortzapenak.

Eguneroko ordainsaria duten langileentzat, opor-egunak (are horien artean artzen diren jaiegunak eta igandeak, 30 egun natural osatu arte) artikulua honetan aipatzen den batezbeste-koarekin ordaindu beharko dira.

1. Aste Santuko oporrak eskatzeko, langileek otsailaren 15a baino lehen aurkeztu beharko dute eskaera, eta enpresak edo arduradunek martxoaren 1a baino lehen adostu beharko dute.

2. Azken urteetako ohiturari jarraikiz, langile bakoitzak zutailaren 15etik irailaren 15era bitarteko aldi gutxienez 3 aste jarraian hartu ahal izateko aukera sustatuko da. Enpresa edo, hala badagokio, arduradunak akordio batera iritsiko da langile bakoitzarekin, urteko opor guztiak apirilaren 1a baino lehen hartzeko, eta idatziz entregatuko da. Horretarako, langileak martxoaren 15a baino lehen aurkeztu beharko du oporren eskaera.

Bi kasuetan (aurreko paragrafoko 1. eta 2. puntuak), eta adierazitako datetan enpresaren edo arduradunen erantzunik jasotzen ez bada, langileek eskatutako data onartutzat joko dira.

– Oporren zenbaketa zifra edo kopuru bakarra izango da, eta urteko oporren eta metatutako oporren batura izango da.

– Urtean zehar opor-egunak hartu ahal izango dira, langileak arduradunari aldeztu aurretik jakinarazita, 48 ordu lehenago eta idatziz. Urtean zehar eskatzen ditugun oporrak segidako 5 egun edo gehiago badira, gutxienez astebete lehenago eskatuko dira.

supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

Si, al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones colectivas, la trabajadora se encontrase en situación de Maternidad, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la empresa, previa intervención de la representación del personal.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

1. Para solicitar las vacaciones en semana santa los trabajadores tendrán que entregar la solicitud antes del 15 de febrero y la empresa o los responsables tendrán que llegar a un acuerdo antes del 1 de marzo.

2. Como viene siendo habitual en los últimos años, cada trabajador podrá disfrutar como mínimo de 3 semanas seguidas dentro del periodo del 15 de julio al 15 de septiembre. La empresa o responsables en su caso, llegará a un acuerdo con cada trabajador para el disfrute de todas las vacaciones del año antes del 1 de abril y se entregará por escrito, para ello el trabajador tendrá que entregar la solicitud de vacaciones antes del 15 de marzo.

En ambos casos, (puntos 1 y 2 del anterior párrafo) y si no se recibe respuesta por parte de la empresa o responsables en las fechas indicadas, las fechas solicitadas por los trabajadores se considerarán aceptadas.

– El computo de vacaciones será una única cifra o cantidad, la cual será en todo momento la suma de las vacaciones anuales más las acumuladas.

– Se podrán disfrutar días de vacaciones durante el año, con un preaviso por parte del trabajador al responsable, con 48 horas de antelación y por escrito. Si las vacaciones que solicitemos durante el año son más de 5 o más días seguidos, se pedirán con una antelación de 1 semana como mínimo.

– Enpresaren beharrak direla eta oporrak hartzeko data aldatzen bada, aldaketa horren eragina jasan duten langileei konpentsatu egingo zaie, honela:

1-5 egun aldatu badira astean, opor-egun bat gehiago emango da; 6-10 egun aldatu badira astean, 2 opor-egun gehiago emango dira, eta, hala, aurrerantzean ere.

Oporrak dagokien urte naturalean hartu beharko dira. Langileari ez dagozkion arrazoen ondorioz oporrak ezin badira eskatutako datan hartu, hurrengo urterako metatuko dira. Oporraldian bajarik badago, alta medikoa hartzen denean edo lan-baimena amaitzen denean hartuko dira oporrak.

Oporren ordainsaria enpresan egin ohi diren moduan eta datetan ordainduko da.

#### 11. artikulua. Aparteko orduak.

1) Kendu egiten da aparteko orduak egiteko aukera, artikuluhonen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2) Salbuespen gisa, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

*Lehenengoa.* Ezinbesteko kasua, hau da, ezbeharrak prebenitu edo konpondu behar direnean, eta aparteko eta premiazko emaitzak eman behar direnean.

*Bigarrena.* Behar besteko aurrerapenaz aurrekusi ezin diren arrazoiengatik, ohiko lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean enpresaren funtzionamendu normalerako.

Nolanahi ere, egiaztatu beharko da ezin dela gehiegizko lana egin langile berrien kontura, arrazoi hauetakoren batengatik:

a) Lan-denbora hain laburra izanik, kontratazio berria bideragarria ez delako.

b) Materialki ezinezkoa delako kontratazio berriak eskatutako denboran egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, zerbitzu horiek ez diotelako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanposturako kualifikazio egokia duen langilerik.

3) 2. puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren besean egiten diren aparteko orduak atsedenean denborarekin konpentsatuko dira.

Lanegunean egindako aparteko ordu bakoitza ordubete eta 30 minuturekin konpentsatuko da, 1,45 ordurekin larunbat eta zubietan lan egindako ordu bakoitza, eta 2 ordurekin igandean edo jaiegunean lan eginiko ordu bakoitza.

Honako kasu hauetan soilik erabaki daiteke diruz konpentsatzea: ezinbesteko kasuetan, eta, 2.c) puntuan aurreikusten den kasua gertatzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horietan, aparteko ordu horiek hitzarmen honi erantsitako tauletan islatutako zenbatekoan ordainduko dira.

4) Artikulu hau enpresan aplikatzeko, langileen legezko ordazkartzaren eta enpresaren zuzendaritzaren arteko akordioaren bidez zehaztu beharko da. Akordio horrek honako gai hauek arautuko ditu:

a) Ezabatze horren ondoriozko enplegu-aurreikuspenak eta -konpromisoak ezarriko dituzte, bai eta, hala badagokio, aparteko orduak kentzeak antolamendu-doikuntzak ere.

b) 2. paragrafoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimendutza jotzen den salbuespenezko egoerak noiz gertatzen diren zehaztuko dute.

– Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones, el personal afectado será compensado con la siguiente fórmula:

De 1 a 5 días modificados por semana, 1 día más de vacaciones, de 6 a 10 días por semana 2 días más de vacaciones y así progresivamente.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Si por razones ajenas al trabajador no puedan disfrutarse en su fecha serán acumuladas para el año siguiente. En los casos en que las bajas coincidan con el periodo vacacional, éstas se disfrutarán en el momento en que se coja el alta médica o finalice el permiso de trabajo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

#### Artículo 11.º Horas extraordinarias.

1.º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:

*Primero.* Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

*Segundo.* Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laboral de lunes a viernes, 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada los sábados y puentes, y 2 horas por cada hora trabajada en domingo o festivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas extras se abonarán en la cuantía reflejada en las tablas de Hine Renovables anexas en este convenio.

4.º) La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de las horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesario.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Konpentsazio-araubidea, bereziki lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedeen-denboraren kuantifikazioa.

5) Aurreko puntuari adierazitakoa negoziatzeko ekimena enpresaren zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak hartu ahal izango du, eta beste alderdia negoziatzera behartuta egongo da. Aldeetako batek negoziatioari ekiteari uko egiten badiu, edo akordio hori eragozten duen desadostasunik sortzen bada (4. c atalean izan ezik), alderdietako edozeinek izango du Precon aurreikusitako Gatazkak Konpontzeko Prozedurak eskatzeko ahalmena, eta besteak prozedura horietan parte hartu beharko du.

6) Nolanahi ere, Langileen Ordezkaritzari eta Enpresa Bartzordeko kideei, bai eta ordezkari sindikalei ere, hala badagokio, hilero jakinaraziko zaie zer aparteko ordu egin diren, zer akordio hartu diren eta zergatik. Informazio hori enpresak sinatu eta zibilatuko du.

7) Artikulu honetan aparteko orduetarako erabakitakoak ez du eragotziko hitzarmen honen 9. artikuluan «orduen erabilgarritasunari» buruz ezarritakoa.

### III. KAPITULUA

#### 12. artikulua. Lizentziak.

Langileek lizentzia ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz gero –ez da epe hori bete behar zoritxarreko edo ustekabeko gertaeretan–, eta, kasu guztietan, egoerak behar bezala justifikatu ondoren. Artikulu honetan arautzen den moduan hartu eta ordainduko dira lizentziak.

Lizentzia ordainduak soldata errearen arabera ordainduko dira.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, ondoren adierazten diren lizentzia ordaindu gabeak ere izango dituzte.

– Lizentzia guztiak lanegunetan hartuko dira, ezkontza- eta jaiotza-kasuetan izan ezik, beren araudia dutelako.

– Langileak gertaera eragilearen eguneko lanaldia lan egin badu, lizentzia guztiak hurrengo lanegunean hasiko dira.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere alde aurretik justifikatzen badira:

#### a) Ezkontzeagatik:

– 18 egun naturaleko lizentzia. Lizentzia hori gehienez 10 egun natural gehiagorik izango da, ordaindu gabeko lizentziarekin.

Lizentzia hori ezin izango da xurgatu, ez osorik, ez zati batean, oporraldiarekin bat datorrelako.

Ezkontzeagatik lizentzia lehenengo lanegunean hasiko da, eta jai egun eta berreskuragarri kasuan, hurrengo lanegunean hasiko da.

#### b) Seme-alaben jaiotzeagatik:

– 16 aste; horietatik 6 erditu eta berehala hartuko dira. Gainerakoak gurasoek aukeraturiko dituzte aste osoetan, baina betiere adingabeak urtebete bete baino lehen.

Langilea aita izan bada bere lanaldian lan egin duen egun berean, lan egindako orduak edoskitzaroan konpentsatuko dira.

– Hitzarmenaren eranskin batean sartuko da aitatasunari eta edoskitzeari buruzko legea, indarrean dagoen urte bakoitzean.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5.º) La iniciativa de la negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la dirección de la empresa o por la representación legal del personal en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancia que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.ºc), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el Preco, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º) En cualquier caso, la Representación del Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/as Delegados/as sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivan. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

7.º) Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio sobre «disponibilidad de Horas».

### CAPÍTULO III

#### Artículo 12.º Licencias.

Los trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los trabajadores podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

– Todas las licencias se disfrutarán en día laboral, menos en los casos de matrimonio y nacimiento por tener su propia regulación.

– En los casos en los que el trabajador haya trabajado la jornada del día del hecho causante, todas las licencias comenzarán el siguiente día laboral.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados:

#### a) Por matrimonio:

– 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más, de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

La licencia por matrimonio comenzará el primer día laboral y en los casos de festivos y recuperables empezarán el siguiente día laboral al echo causante.

#### b) Por nacimiento de hijo/a:

– 16 semanas, de las cuales se disfrutarán 6 inmediatamente posterior al parto. Las restantes se disfrutarán a elección de los progenitores en semanas completas, pero siempre antes de que el/la menor cumpla 1 año.

En el caso de que el trabajador haya sido padre el mismo día en el que ya haya trabajado su jornada las horas trabajadas se compensarán en tiempo de lactancia.

– Se incluirá en un anexo en el convenio la ley de paternidad y lactancia en cada año de vigencia.

Seme-alaba goiztiarrak edo erditzearen ondoren ospitaleratutako seme-alabak jaiotzeagatik:

– Amak eta aitak egunean ordubetez lanera joateko eskubidea izango dute, egoera horrek irauten duen bitartean. Astebete baino gehiagoko ospitaleratzeen kasuan, ospitaleratze-egunak amatasun-/aitatasun-lizentzian metatuko dira.

c) Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

– Ezkontidearena, seme-alabena eta aitarena edo amarena: 5 lanegun, eta ordaindu gabeko lizentziako 3 egun gehiago. Bidaiaren bat egin behar izanez gero, lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da.

– Anai-arrebek, bilobek, aitona-amonek, aitagarreba-amaginarrebek, koinatu-koinatek, aitona-amonek edo ezkonseme-alabek: 5 lanegun; joan-etorriren bat egin behar izanez gero, gehenez ere bi egun.

Gaixotasun larriak irauten badu:

– Lehenengo lizentziaren lehenengo eguna hartu eta ondoko ondoko 15 egun natural igaro ondoren, bigarren lizentzia hartzeko eskubidea izango du, 3 egunekoa, eta hirugarren lizentzia hartzeko eskubidea, ordaindutako lehen lizentziaren lehen egunetik 30 egunekoa, ezkontidea edo seme-alabak badira, eta egutegiko bi egunekoa, aita edo ama edo anai-arrebak badira. Bidaiaren bat egin behar izanez gero, lizentzia hori bi egunez luzatu ahal izango da.

– Ordaindu gabeko lizentziak hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora berean, baldin eta hogeita hamar egun jarraian igaro badira aurrekoa amaitu zenetik, eta joan-etorriengatik luzapena ezin izango da aplikatu.

Ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik, justifikatuta:

– Ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amaginarrebena, koinatu-koinatarena, suhi-errainena: 5 lanegun; joan-etorririk bada, bi egun luzatu ahal izango dira.

– Etxean atsedean hartu behar ez badu, lanegun bateko lizentzia izango du, eta ebakuntza kirurgikoaren edo gertaera eragilearen eguna izango da.

d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena, seme-alabena eta ezkontza-ahaidetasunezko seme-alabena: 5 lanegun; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egun luzatu ahal izango dira.

– Aitarena edo amarena, anai-arrebena, bilobena, aitona-amonena, aitagarreba-amaginarrebarena, koinatu-koinatarena, ezkontzako aitona-amonena edo ezkontzako seme-alabena: 2 lanegun; joan-etorririk bada, bi egun luzatu ahal izango dira.

Heriotzagatik lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen opporraldiarekin edo ezkontzagatik lizentziarekin bat badator.

e) Aitaren edo amaren, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik:

– Egutegiko egun 1.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik:

– Lanegun 1.

g) Mediku-kontsultetarako:

– Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikukontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia bat baldin badator eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio alde aurretik enpresaburuari. Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorreko medikua) kontsulta medikora joatea, edo medikuntza partikularrak

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

– La madre y el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación. En los casos en los que el ingreso supere una semana, los días de ingreso se acumularán en la licencia de maternidad/paternidad.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre: 5 días laborables, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

– Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas, abuelos/as políticas o hijos/as políticas: 5 días laborables, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados 15 días naturales consecutivos desde el disfrute del primer día de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia de 3 días, y a una tercera licencia de 3 días laborables a 30 días desde el primer día de la primera licencia retribuida en caso de referirse al cónyuge, hijos/hijas, y de dos días naturales si se refiere a padre/madre o hermanos/as, ampliables hasta en dos días en caso de desplazamiento.

– Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

– Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas, hijos/as políticas: 5 días laborables, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

– En el caso de que no se le precise reposo domiciliario, tendrá un día laboral de licencia y será el día de la intervención quirúrgica o hecho causante.

d) Por muerte:

– Del cónyuge, hijos/as e hijos/as políticos/as: 5 días laborables ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas, abuelos/as políticos o hijos/as políticas: 2 días laborables, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

– 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

– 1 día laboral.

g) Para consultas médicas:

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de

emandako asistentzia, urtean ordaindutako 32 orduko mugarekin. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

– Era berean, behar den denborarako eta urteko 32 orduko muga bateratu horren barruan sartu ahal izango dira ezkontideari, seme-alabei, anai-arrebei eta gurasoei medikuaren kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara eta garrantzi txikiiko ebakuntzetara laguntzeagatik sortutako absentsiak, betiere behar bezala justifikatzen bada. Zalantzarik izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren irizpenera jo ahal izango da.

– Guraso bakarreko familien kasuan, guraso bakarrek gurasoak edo alargunak badira, aurreko paragrafoan aurreikusitako 32 ordu izango dituzte.

– Behar den denbora, familiako medikuek, espezialistek edo mutueta medikuek errehabilitaziora deitzen badute.

– Ezkontide diren pazienteei, seme-alabei, gurasoei edo anai-arrebei, mendekotasuna edo desgaitasuna dutenei edo tratamendu onkológicoak behar dituzten pazienteei kontsulta medikoetara laguntzeko. Dagozkion 32 orduak betetzen direnean, kasu bakoitzari konponbidea emango zaio eta kontziliazioa erraztuko zaio.

Mediku-orduak justifikatzeko (izan espezialista, familia-medikua eta abar), hitzordu medikoaz gain, kontsultatik irten den ordua adierazten duen egiaztagiria aurkeztu beharko da.

h) Haurra jaio aurreko azterketetarako:

– Behar den denbora haurra jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, betiere lanaldian egin behar badira.

i) Edoskitzeagatik:

– Langileek, jaiotzen, adopzioen, eta adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, eta edoskitze-aldian (9 hilabetera artekoa), ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute, eta etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan. Langileek, nahi izanez gero, lanaldi arruntaren ordubeteko murrizketa balia dezakete eskubide horren orde, helburu berberarekin, edo murrizketa lanaldi osotan metatu.

Izatezko bikoteak:

– Izatezko bikoteek –genero guztiak kontuan hartuta– artikulua honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, behar bezala egiaztatuko beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

– Hala ere, gaixotasun larria edo ospitaleratzea, etxean atse den hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa, heriotza, aitaren edo amaren, anai-arreben edo seme-alaben ezkontza eta edoskitzea bikotekideari bakarrik aplikatuko zaizkio, bai eta bizikideen seme-alabei eta gurasoei ere, eta lizentzia ezin izango zaie luzatu beste bizikidearen anai-arrebei, bilobei eta aitona-amonei.

j) Nahitaezko betebeharrak bat betetzeagatik:

– Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoa den denbora.

Egin behar horrek berekin badakar hiru hilabete zehar langileak ezin bete izatea lanorduen % 20 baino gehiago, enpresak

Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 32 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

– Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 32 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as, hermanos/as y padres/madres. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

– En el caso de familias monoparentales compuestas por personas que sean madres o padres en solitario como únicas progenitoras, o personas viudas dispondrán de 32 horas previstas en el párrafo anterior.

– Por el tiempo indispensable, en los casos de citaciones a rehabilitación por los médicos de cabecera, especialistas o de las mutuas.

– Para acompañamiento a consultas médicas de pacientes como cónyuge, así como de hijos/as, padres o hermanos/as, con dependencia, discapacidad o pacientes sujetos a tratamientos oncológicos. Se atenderán los casos cuando se consuman las 32 horas que correspondan se dará una solución y facilitará la conciliación en cada caso.

Al respecto de justificar las horas de médico (ya sean especialista, familiar etc. se deberá de presentar la cita médica y un justificante donde indique la hora de salida de la consulta.

h) Para exámenes prenatales:

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

– Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

Parejas de hecho:

– Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos meses con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

– No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del

Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia-egoeran jarri ahalko du langilea.

Langileak kargua edo eginbeharra betetzeagatik kalte-ordain jasotzen badu, zenbateko hori enpresako soldatetik deskontatuko zaio.

Artikulu honen ondorioetarako, bidaia luzea dagoela ulertuko da bidaia hori benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, eta betiere bizilekuaren eta egitate sortzailearen lekuaren artean 300 km baino gehiago baldin badaude.

k) NANA berritzeko:

– Enpresak urtean 2 orduko lizentzia emango du.

### 13. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango diete enpresek, eta aurreko lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko eskubidea izango dute, betiere honako baldintza hauek betetzen badira:

a) Eszedentzia hori hamabi hilabetetik gorakoa ez izatea.

b) Horrelako eszedentzietan bat datozen langileen kopurua plantillaren % 2 baino gehiago ez izatea.

### 14. artikulua. Beste eszedentzia batzuk.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileei eszedentziak emango dizkiete enpresek, aurreko lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko erreserbarekin edo itzultzearekin, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Horren arrazoia ondoren enpresan bertan sar daitezkeen lanbide-heziketako edo birziklatzeko ikasketak egitea izatea.

b) Eszedentzia hamabi hilabetetik gorakoa ez izatea, alderdiek bestelakorik adostu ezean.

c) Mota horretako eszedentzietan dauden langileen kopurua ez izatea enpresako plantillaren % 2 baino gehiago.

d) Eszedentzia horretatik salbuetsita daude enpresako zuzendariak eta agintariak, bestelakorik adostu ezean.

Gainerako eszedentzietan dagokienez, indarrean dagoen legerian ezarritakoa aplikatuko da.

## IV KAPITULUA

### 15. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

\* Hitzarmeneko oinarritzko soldata:

Eranskinean soldata-tauletako A zutabean azaltzen dena hartuko da hitzarmeneko oinarritzko soldatatzat.

\* Hitzarmen-plusa:

Kendu egingo dira prima eta hitzarmeneko plusa edo zergagabekeria kontzeptuak, eta osagarri pertsonala kontzeptuaren barruan sartuko dira nominan.

Hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan adierazten diren ordainsariak, hitzarmenean ezarritako baldintzetan, gutxienekoak dira lanbide-kategoria guztietarako.

Ordainsari horiek hitzarmen honetan itundutako urteko lanaldiari dagozkiola ulertzen da, edo, bestela, hitzarmen honetan ezarritakoa baino baxuagoa den horri, betiere asteen 36 ordutik beherakoa ez bada.

Ekoi-zpeneko, administrazioko, bulego teknikoko eta biltegi-sailetan lan egiten duten langileentzat, Hine Renovables-en tauletan jasotako lehenengo urteko peoi espezialistaren kategoriarik dagokion gutxieneko ordainsaria ezarriko da.

20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 km.

k) Para la renovación del DNI:

– La empresa concederá 2 horas de licencia al año.

### Artículo 13.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que dicha excedencia no sea superior a los doce meses.

b) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

### Artículo 14.º Otras excedencias.

Las empresas concederán excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que a posteriori puedan ser incorporados a la propia empresa.

b) Que la excedencia no sea superior a doce meses, salvo acuerdo entre las partes.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de un 2 % de la plantilla en la empresa.

d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

## CAPÍTULO IV

### Artículo 15.º Salario de convenio.

\* Salario base de convenio:

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como y tal en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

\* Plus de convenio.

Se suprimirán los conceptos prima y plus convenio o carencia de inceptivo integrándolos dentro del concepto Complemento personal en la nómina.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este convenio o a la que, inferior a aquella, se halla establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

Para el personal que se incorpore a los departamentos de producción, administración, oficina técnica y almacén se fijará una retribución mínima correspondiente a la Categoría Peón Especialista primer año reflejada en las tablas de Hine Renovables.

\* Soldata-etaulak.

Enpresa-hitzarmen honen indarraldirako ezarritako soldata-etaulen igoerak honako hauek izango dira:

– 2023. urterako, EAEko KPIa % 5,4 lineala izango da, % 50ean, tailerreko OF1 kategoriaren gainean, eta % 50, berriz, langile bakoitzaren soldataren gainean.

– 2024. urterako, Euskadiko KPI + % 0,25 lineala izango da, % 50ean, OF1 Tailerra kategoriaren gainean, eta % 50ekoa, langile bakoitzaren soldataren gainean.

– 2025. urterako, Euskadiko KPI + % 0,5eko lineala izango da, % 50ean, tailerreko OF1 kategoriaren gainean, eta % 50ean, langile bakoitzaren soldataren gainean.

– Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, gutxieneko soldata-igoera % 2koa eta gehienekoa % 6koa izango da. Tailerreko OF1 kategoriaren gaineko % 50eko muga eta langile bakoitzaren soldataren gaineko % 50ekoa izango da.

– Goizeko eta arratsaldeko txanda-plusa 10 €/eguneko + 2023 eta 2024 urteetako oporren zati proportzionala izango da. Oporren zatia ekaineko eta abenduko nominetan ordainduko da.

– Goizeko eta arratsaldeko txanda-plusa 10,5 €/eguneko + 2025. urterako oporren zati proportzionala izango da. Oporren zatia ekaineko eta abenduko nominetan ordainduko da.

\* 2023rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, Euskadiko KPIaren % 5,4ko igoera aplikatuko da, lehen aipatutako 2022. urteari dagokiona, OF1 kategoriaren gaineko % 50eko igoera linealarekin kategoriaz guztietarako, eta kategoriaz bakoitzaren gaineko gainerako % 50a, 2023rako indarrean dagoen taulan agertzen dena.

Hitzarmeneko oinarritzko soldata («A» zutabea) 89,10 €-koa izango da, hau da, tailerreko OF1 kategoriaren % 50, kategoriaz guztietarako.

\* 2024rako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, Euskadiko KPI + % 0,25eko igoera aplikatuko da, lehen aipatutako 2023. urteari dagokiona. Igoera horrek % 50eko igoera lineala izango du OF1 kategoriaren gainean kategoriaz guztietarako, eta gainerako % 50ekoa langile bakoitzaren soldataren gainean (2024rako dago indarrean taulan).

Hitzarmeneko oinarritzko soldatari («A» zutabea) KPI + 0,25 gehituko zaio kategoriaz bakoitzean.

\* 2025erako gutxieneko ordainsarien taulak egitea:

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak egiteko, Euskadiko KPI + % 0,50eko igoera aplikatuko da, lehen aipatutako 2024. urteari dagokiona, OF1 kategoriaren gaineko % 50eko igoera linealarekin kategoriaz guztietarako, eta gainerako % 50a langile bakoitzaren soldataren gainean, 2025erako indarrean dagoen taulan agertzen dena.

Hitzarmeneko oinarritzko soldatak («A» zutabea) KPI + 0,50eko igoera izango du kategoriaz bakoitzean.

16. artikulua. Lanpostuen balorazioa.

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

\* Tablas salariales.

Los incrementos de las tablas salariales fijados para los años de vigencia del presente Convenio de Empresa serán los siguientes:

– Para el año 2023 será, IPC Euskadi 5,4 % lineal al 50 % sobre la categoría de OF1.º Taller y 50 % porcentual, sobre el salario de cada empleado.

– Para el año 2024 será, IPC Euskadi + 0,25 % lineal al 50 % sobre la categoría OF1.º Taller y del 50 % porcentual, sobre el salario de cada empleado.

– Para el año 2025 será, IPC Euskadi + 0,5 % lineal al 50 % sobre la categoría OF1.º Taller y 50 % porcentual, sobre el salario de cada empleado.

– La subida salarial mínima durante la vigencia de este convenio será del 2 % y máxima del 6 %. Será lineal al 50 % sobre la categoría de OF1.º taller y 50 % porcentual, sobre el salario de cada empleado.

– El plus de turnicidad de mañana y tarde pasará a ser de 10 €/día + la parte proporcional de vacaciones durante los años 2023 y 2024. La parte de las vacaciones se pagará en las nóminas de los meses de junio y diciembre.

– El plus de turnicidad de mañana y tarde pasará a ser de 10,5 €/día + la parte proporcional de vacaciones para el año 2025. La parte de las vacaciones se pagará en las nóminas de los meses de junio y diciembre.

\* Elaboración de las tablas de retribuciones mínimas para 2023:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2023 se elaborarán aplicando un aumento del IPC Euskadi 5,4 % correspondiente al año 2022 señalado anteriormente, con un 50 % lineal sobre la categoría de OF1.º para todas las categorías y el 50 % restante porcentual sobre cada categoría, que figura en la tabla con vigencia para 2023.

El Salario Base de Convenio (Columna «A») tendrá un incremento de 89,10 €, que es el computo del 50 % de la categoría OF1.º taller para todas las categorías.

\* Elaboración de las tablas de retribuciones mínimas para 2024:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2024 se elaborarán aplicando un aumento del IPC Euskadi + 0,25 % correspondiente al año 2023 señalado anteriormente, con un 50 % lineal sobre la categoría de OF1.º para todas las categorías y el 50 % restante porcentual sobre el salario de cada empleado, que figura en la tabla con vigencia para 2024.

El Salario Base de Convenio (Columna «A») tendrá un incremento de la totalidad de la suma del IPC + 0,25 sobre cada categoría.

\* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2025:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2025 se elaborarán aplicando un aumento del IPC Euskadi + 0,50 % correspondiente al año 2024 señalado anteriormente, con un 50 % lineal sobre la categoría de OF1.º para todas las categorías y el 50 % restante porcentual sobre el salario de cada empleado, que figura en la tabla con vigencia para 2025.

El Salario Base de Convenio (Columna «A») tendrá un incremento de la totalidad de la suma del IPC + 0,50 sobre cada categoría.

Artículo 16.º Valoración de puestos de trabajo.

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**17. artikulua. Produktibitatea.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**18. artikulua. Pizgarririk eza.**

Kendu egingo dira prima eta hitzarmeneko plusa edo zerga-gabekeria kontzeptuak, eta osagarri pertsonala kontzeptuaren barruan sartuko dira nominan.

**19. artikulua. Lan bereziki nekagarri, toxiko edo arrisku-tsua.**

Normalean, bereziki toxikotzat, nekagarritzat edo arriskutsuztat jotzen diren lanak jaso egingo dira lanpostuak baloratzean eta pizgarrien balioak finkatzean. Beste soldata-kontzeptu batzuen barruan sartzen ez bada, lanak egin behar dituzten langileei osagarri bat ordainduko zaie, beheko eskalaren araberrako lanen esposizioaren arabera:

Aipatutako lanak 60 minututik gorako aldian egiten dituen langileak lanaldi erdiari dagokion plusa sortuko du (105,4 €/hileko); lanaldi erdia gainditzen badu, plus hori lanaldi osoaren gainean kalkulatu da (210,8 €/hileko) 2023. urterako.

Plus hori 14 hilekotan ordainduko da.

2024. urterako, KPI+0,25arekin igoko da, eta 2025. urterako, KPI+0,50arekin, hurrenez hurren.

Instalazioak edo prozedurak hobetu izanagatik enpresak laneko baldintza nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak desagertu direla irizten badio, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko ordezkariari egiaztatu beharko dio.

Enpresaren komunikazioarekiko adostasunik ez badago, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko ordezkariak txostena eskatu ahal izango die Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta bidezkotzat hartzen dituztenei (Osalani, Laneko Ikuskatzaileari, Prebentzio Zerbitzuari eta abar), desagertzea egiaztatzeko.

Lana osasungarritasun- eta higiene-baldintza normaletan egiteko beharrezkoak diren neurriak hartu ondoren, adierazitako hobaria ordaintzeari utziko zaio, kasu bakoitzean bidezkoak diren errekursoak baztertu gabe.

**20. artikulua. Gaueko lana.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**21. artikulua. Balorazioan sartutako plusak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**22. artikulua. Ekipoko/taldeko/ataleko buruak.**

Taldeburua profesionalen edo ofiziodunen kategoriakoa da, esku-lana egiten du eta honako langile hauen talde bat kontrolatzeaz arduratzen da: ofizialak, espezialistak, etab (gutxienez 3 eta gehienez 8).

Taldeburuak ezin izango du berearen goragoko kategoria duen langilerik izan bere aginduetara. Taldeburuak urtebetez jarraian edo txandakako hiru urteko epealdian bere zereginak bete, eta, ondoren, utzi egiten baldin badio lan hori egiteari, bere ordainsari bereziari eutsiko dio, harik eta, kategoria handiagoko lanpostura igo eta hura gainditzen duen arte.

Taldeburuak jasoko duen plusa erantsitako soldata-tauletan Hine Renovablesen lanbide-kategoriarako ezarritako soldata gordinaren ehuneko 10eko hobaria izango da, lanpostua baloratzerakoan aginte-faktorearen barruan kontuan hartu ez bada behintzat.

**Artículo 17.º Productividad.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 18.º Carencia de incentivo.**

Se suprimirán los conceptos prima y plus convenio o carencia de incentivo integrándolos dentro del concepto complemento personal en la nómina.

**Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores un complemento en función de la exposición derivada de los trabajos según la escala de debajo:

El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada (105,4 €/mes); si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de esta (210,8 €/mes) para el año 2023.

Este plus se pagará en 14 mensualidades.

Para el año 2024 se incrementará con el IPC+0,25 y para el año 2025 con el IPC+0,50 respectivamente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, la empresa considerara que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el delegado/a de Prevención podrá solicitar informe al Comité de empresa o delegados/as de Personal, así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención,) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

**Artículo 20.º Trabajo nocturno.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 21.º Pluses incluidos en valoración.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 22.º Jefes/as de equipo/grupo/sección.**

Es jefe/a de equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asuma el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El/la jefe/a de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el/la jefe/a de equipo consistirá en una bonificación del 10 por cien del salario bruto establecido en las tablas salariales anexas para su categoría profesional de Hine Renovables, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto del trabajo.

### 23. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen honen eraginpean hartutako langileek zerbitzuan emandako urteen arabera igoerak izango dituzte aldizka; bosturtekoak ordainduko zaizkie, hain zuzen ere. Bosturteko horien zenbatekoa erantsitako soldata-tauletako A zutabearen lanbide-kategoria bakoitzerako ageri den soldataren ehuneko 5 izango da.

Langileen antzinasuna honako arau hauen arabera zenbatuko da:

a) Antzinasuna zehazteari begira, hasierako eguna enpresan lanean hasitako eguna izango da, ikastun edo izangai emandako denbora barne hartuta.

b) Antzinasuna enpresan lanean emandako urte guztien arabera kalkulatu da, edozein dela ere langilearen talde profesionala edo kategoria, eta enpresak edo aldi baterako lan-enpresak zuzenean kontratatu badu.

Probaldian eta behin-behineko eta bitarteko langileek emandako zerbitzuak, kontratu duala eta praktikaldiko kontratua ere kontuan hartuko dira, baldin eta langile horiek enpresako plantillan lanpostua betetzen badute.

c) Antzinasunagatik gehikuntza berriak bosturteko berri bakoitza betetzen den egunaren hurrengo hiletik aurrera hasiko dira sortzen.

Plus hori sari bat da langileak enpresarekin duen loturagatik. Bestalde, sari hori ezin izango da beste kontzeptu batzuen bidez konpentsatu, baina xurgatu ahal izango dute enpresak kontzeptu beragatik dauzkan beste sari batzuek.

– Antzinasunagatik kategoriak.

1. Ekoizpeneko, administrazioko, bulego teknikoko eta biltegiko sailetan lanean hasten diren langileentzat peoi espezialistaren kategoriako hasierako gutxieneko ordainsaria ezarriko da, 1. urtekoa edo baliokidea.

2. Enpresan 12 hilabeteko antzinasuna igaro ondoren, 2. urteko peoi espezialistaren edo baliokidearen kategoriara igaroko dira.

3. Enpresan 24 hilabeteko antzinasuna igaro ondoren, langile guztiak 3. mailako ofizialaren edo baliokidearen kategoriara igaroko dira.

4. Enpresan 12 urteko antzinasuna igaro ondoren, langile guztiak 2. mailako ofizialaren edo baliokidearen kategoriara igaroko dira.

Hinere politikak ezartzen duen bezala, 3 urtean behin kategorien igoeren berrikuspenak egingo dira, 2025erako.

### 24. artikulua. Igandeetako eta jaiegunetako ordainsaria.

Berreskuratu ezin diren igande eta jaiegunetako ordainsaria enpresako hitzarmen honi erantsitako soldata-taulan adierazitako soldata izango da.

Ordainsari hori laneguneko edo orduko soldatari gehitu ahal izango zaio.

### 25. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi ordainsari ezarri dira, bata udakoa eta bestea Gabonetakoa, biak 30 egunekoak lanbide-kategoria guztietarako. Ordainsari horiek «A» zutabeak eta osagarri pertsonala gehi antzinasun-plusa batuta kalkulatu dira.

Hala ere, haborokin horiek aurreko paragrafoan ezarritakoak bestelako zenbatekoan jasotzen dituzten langileek beren haborokinei eutsiko diete, eta dagozkien igoerak aplikatu ditzkiete, alderdiek bestelakorik adostu ezean. Nolanahi ere, urteko zenbaketan itundutako igoerak errespetatu dira.

Bestelakorik adostu ezean, aparteko haborokinak ezin izango dira hamabi hilekoetan hainbanatu.

### Artículo 23.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.

b) Se computará la antigüedad debido a la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado y estuviera contratado directamente por la empresa o por una empresa de trabajo temporal (ETT).

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, contrato dual y contrato de prácticas cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

– Categorías por antigüedades.

1. Para el personal que se incorpore a los departamentos de producción, administración, oficina técnica y almacén se fijará una retribución inicial mínima de categoría peón especialista 1.º año o equivalente.

2. Una vez transcurridos 12 meses de antigüedad total en la empresa pasaran a la categoría de peón especialista 2.º año o equivalente.

3. Pasados 24 meses de antigüedad total en la empresa todos los trabajadores pasaran a la categoría de Oficial de 3.º o equivalente.

4. Pasados 12 años de antigüedad total en la empresa todos los trabajadores pasaran a la categoría de Oficial de 2.º o equivalente.

Como establece la política de Hine cada 3 años se harán las revisiones de subidas de categorías el cual toca para el año 2025.

### Artículo 24.º Retribución dominical y de festivos.

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la tabla salarial anexa al presente Convenio de empresa.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

### Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y complemento personal más el plus de antigüedad.

No obstante, aquel personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Seihileko bakoitzean lanean hasten diren edo lana uzten duten langileek lan egindako denboraren proportzioan jasoko dute dagokien haborokina.

Haborokin horiek lan egindako egunen arabera ordainduko dira, eta, ondorio horietarako, halakotzat hartuko dira istripuagatiko edo gaixotasunagatiko bajak eta arauzko lizentzia-egunak edo baimen ordainduak.

Nolanahi ere, enpresek aparteko haborokinetan ordainduko dute langileek jaso ez dituzten haborokinen zatia edo, hala badagokio, osoa.

Gaixotasunagatiko eta istripuagatiko baja-aldietan, lanerako ezintasun iragankorraren prestazioen barruan.

Kontrako itunik ezean, haborokin horiek uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, hurrenez hurren.

*26. artikulua. Irteerak, dietak, km, bidaiak eta SAT.*

2023. urtea.

2023ko irteerak, dietak, plusak eta bidaiak-tarifak, bulegoetakoak zein LTZkoak, soldaten igoera berarekin eguneratuko dira; 2023rako, Euskadiko KPIa % 5,4 izango da.

Km eta aparteko orduak Euskadiko KPIaren arabera igoko dira.

2024. urtea.

2024ko irteerak, dietak, plusak eta bidaiak-tarifak, bulegoetakoak zein LTZkoak, soldaten igoera berarekin eguneratuko dira; 2024rako, Euskadiko KPI + % 0,25 izango da.

Km eta aparteko orduak Euskadiko KPIaren arabera igoko dira.

2025. urtea.

2024. urteko irteerak, dietak, plusak eta bidaiak-tarifak, bulegoetakoak zein LTZkoak, soldaten igoera berarekin eguneratuko dira, eta 2025. urterako Euskadiko KPI + % 0,50 izango da.

Km eta aparteko orduak Euskadiko KPIaren arabera igoko dira.

\* MOD tailerreko irteera pertsonalak eta delineatzaileak:

Hotelak, gosariak, bazkariak eta afariak eta garraioak, Hine-k ordaindutako gastuetarako.

Gaua igaroz gero, enpresak lantokitik ahalik eta hurbilen emango du ostatua, eta arrazoizko erosotasun-baldintzak bermatuko ditu.

Konpentsazioa eta onurak:

– Ostatua:

Enpresak bere gain hartuko ditu ostatua eta gosariak, bazkariak, afariak eta abarrek eragindako gastuak.

1. Bidaiak Europara/Turkiara/Afrikako iparraldera: Maroko, Aljeria, Tunisia, Libia eta Egipto.

– Laneguna: Lanaldi arruntetik kanpoko ordu guztiak aparteko orduaren prezioaren arabera konpentsatuko/ordainduko dira, bidaiako egun bakoitzeko 8 aparteko orduko mugaraino.

– Asteburua edo jaieguna: Etxetik edo hoteletik ateratzen den egun bakoitzeko (irteeratik 24 ordu) aparteko ordu gisa konpentsatuko/ordainduko dira, 10 aparteko orduko mugaraino.

2. Bidaiak (Asiako gainerako tokiak, Afrikako gainerako tokiak, Amerika).

– Laneguna: Lanaldi arruntetik kanpoko ordu guztiak aparteko orduaren prezioaren arabera konpentsatuko/ordainduko dira, 8 aparteko orduko mugaraino. 8 ordu horietatik aurrera, 500 euroko tarifa ezartzen da bidaiak-eguneko.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los/as trabajadores/as no hayan percibido.

Durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

*Artículo 26.º Salidas, dietas, km, viajes y SAT.*

Año 2023.

Las salidas, dietas, pluses y tarifas de viajes tanto de oficinas como tarifas SAT correspondientes al año 2023 se actualizarán con los mismos incrementos que los salarios, para el año 2023 será del IPC Euskadi 5,4 %.

Km y horas extras se incrementará con el IPC Euskadi.

Año 2024.

Las salidas, dietas, pluses y tarifas de viajes tanto de oficinas como tarifas SAT correspondientes al año 2024 se actualizarán con los mismos incrementos que los salarios, para el año 2024 será del IPC Euskadi + 0,25 %.

Km y horas extras se incrementará con el IPC Euskadi.

Año 2025.

Las salidas, dietas, pluses y tarifas de viajes tanto de oficinas como tarifas SAT correspondientes al año 2024 se actualizarán con los mismos incrementos que los salarios, para el año 2025 será del IPC Euskadi + 0,50 %.

Km y horas extras se incrementará con el IPC Euskadi.

\* Salidas personal de taller MOD y delineantes:

Hoteles, desayunos, comidas y cenas y transportes a gastos pagados por Hine.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort.

Compensación y beneficios:

– Alojamiento:

La Empresa se hará cargo del abono del alojamiento y de los gastos generados por desayuno, comida, cena, etc.

1. Desplazamiento Europa/Turquía/Norte de África: Marruecos, Argelia, Túnez, Libia y Egipto.

– Día laboral: Todas las horas fuera de la jornada ordinaria serán compensadas/abonadas según precio hora extra, hasta el tope de 8 horas extras por día de viaje.

– Fin de semana o festivos: Serán compensadas/abonadas, como horas extras hasta el tope de 10 horas extras, por cada día de viaje, (24 horas desde la salida) de casa u hotel.

2. Desplazamientos (resto de Asia, resto de África, América).

– Día laboral: Todas las horas fuera de la jornada ordinaria serán compensadas/abonadas según precio hora extra, hasta el tope de 8 horas extras. A partir de 8 horas se establece una tarifa de 500 € por cada día de viaje.

– Asteburua edo jaieguna: Tarifa finkoa 600 eurokoa da bidaia bakoitzeko. Joan-etorri bat egun bat baino gehiago luzatzen bada (24 ordu irteeratik), hurrengo orduak aparteko ordu gisa ordainduko dira, 10 orduko mugaraino. Hortik aurrera, 600 euroko dieta ordainduko da.

Azken kasu horretan, gainera, opor-egun bat edukiko dute, egindako bidaia bakoitzeko.

3. Bidaiak Ozeaniara eta Asiara (soilik Japonia, Taiwan, Korea, Filipinak, Indonesia eta Malaysia).

– Laneguna: Lanaldi arruntetik kanpoko ordu guztiak aparteko orduaren prezioaren arabera konpentsatuko/ordainduko dira, 10 aparteko orduko mugaraino. 10 ordu horietatik aurrera, 600 euroko tarifa ezartzen da bidaia-egun bakoitzeko.

– Asteburua edo jaieguna: Tarifa finkoa 800 eurokoa da bidaia bakoitzeko. Joan-etorri bat egun bat baino gehiago luzatzen bada (24 ordu irteeratik), hurrengo orduak aparteko ordu gisa ordainduko dira, 10 orduko mugaraino. Hortik aurrera, 800 euroko dieta ordainduko da.

Azken kasu horretan, gainera, opor-egun bat edukiko dute, egindako bidaia bakoitzeko.

– Berez LTZtzat hartzen ez diren asistentzia puntual guztiak kasu bakoitzaren beharrei erantzuteko prest dauden langileek egingo dituzte.

\* LTZren irteerak eta konpentsazio pertsonala.

LTZ gisa izendatutako langileek erabateko prestasuna izango dute errekerimendua egiteko orduan, arduradunak hala irizten dionean, eta kreditu-txartel bat izango dute beren jardunean, tresnetan, janarian, bidaietan eta abarretan dituzten gastuak ordaintzeko.

Arduradunak bere irteera-baldintzak jakinaraziko dizkio langileari, baita hegaldiak, eskalak, hotelak, helbideak, kontaktuak eta langileak bere lana betetzeko eskatzen duen guztia ere, behar besteko aurrerapenarekin.

LTZko kideek enpresako telefono bat izango dute eskura, eta beren kategoriaren % 10eko hobaria hiler, 1. mailako ofizialien mugarekin. Osagarri horrek Gipuzkoa/Fuera dieta barne hartuko du, eta ez gainerakoak.

Ahal den guztietan, lan-ordutegian eta enpresako ibilgailuan egingo dira joan-etorriak. Gaua igarotzeko atzerrira joan behar duten laguntzek tratamendu berezia izango dute, aurreko paragrafoko bigarren eta hirugarren puntuetan adierazitakoak.

\* Bulegoetako irteera pertsonalak. MOI.

Bulegoetako langileei, saileko/arloko arduradunei eta haien baldintzak negoziatu dituztenei izan ezik, honela ordainduko zaie dieta:

1. Gau bakoitzeko 68,51 euroko dieta, bidaia nazionalen eta nazioartekoetan, 2023rako. 2024rako KPI + 0,25 igoko dira, eta 2025erako KPI + 0,50.

2. Eguneko 210,8 euroko dieta, asteburuetan edo jaiegunetan egindako nazioarteko joan-etorriengatik, egunean 8 ordu gaintzen ez badituzte. 2024rako KPI + 0,25 igoko dira, eta 2025erako KPI + 0,50.

3. Aste barruan, jaiegunetan edo asteburuetan egiten diren eta 8 ordutik gora egiten diren joan-etorrietako gehiegizko orduak honela konpentsatuko dira: 1,5 ordu orduko, gehienez 4 orduko mugarekin lekualdatze-egun bakoitzeko.

27. artikulua. Soldata errealak.

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

– Fin de semana o festivos: Tarifa plana de 600 € por desplazamiento. En el caso en el que un desplazamiento se alargue más de 1 día, (24 horas desde la salida) las horas posteriores se abonarán como horas extra hasta un tope de 10 horas. A partir de esto se abonará una dieta más estipulada de 600 €.

En este último caso además tendrán un día de vacaciones por cada viaje realizado.

3. Desplazamientos a Oceanía y Asia (solo Japón, Taiwán, Corea, Filipinas, Indonesia y Malasia).

– Día laborable: Todas las horas fuera de la jornada ordinaria serán compensadas/abonadas según precio hora extra, hasta el tope de 10 horas extras. A partir de 10 horas se establece una tarifa de 600 € por cada día de viaje.

– Fin de semana o festivos: Tarifa plana de 800 € por desplazamiento. En el caso en el que un desplazamiento se alargue más de 1 día, (24 horas desde la salida) las horas posteriores se abonarán como horas extra hasta un tope de 10 horas. A partir de esto se abonará una dieta más estipulada de 800 €.

En este último caso además tendrán un día de vacaciones por cada viaje realizado.

– Todas las asistencias puntuales que no sean consideradas propiamente como SAT serán realizadas por el personal disponible atendiendo las necesidades de cada caso.

\* Salidas y compensación personal SAT.

Los trabajadores designados como SAT tendrán disponibilidad absoluta a la hora de ser requeridos cuando así se estime por parte de su responsable y tendrán una tarjeta de crédito a su disposición para pagar los gastos que tengan en su desempeño, herramientas, comida, viajes etc.

El responsable comunicará al trabajador sus condiciones de salida, así como vuelos, escalas, hoteles, direcciones, contactos y todo lo requerido por el trabajador para el desempeño de su labor con una antelación suficiente.

Los integrantes del SAT tendrán un teléfono de empresa a su disposición y una bonificación mensual del 10 % de su categoría con un tope de Oficialía 1.ª Este complemento incluirá la dieta Gipuzkoa/Fuera, no así las demás.

Los desplazamientos se harán, siempre que sea posible, en horario laboral y en vehículo de empresa. Las asistencias que requieran desplazamientos al extranjero con pernocta tendrán un tratamiento especial reflejados en los puntos uno dos y tres del párrafo anterior.

\* Salidas personal de oficinas. MOI.

Para el personal de oficinas, exceptuando los responsables de departamento/área y aquellos que así lo hayan negociado sus condiciones, se abonará una dieta de la siguiente manera:

1. Dieta pernocta de 68,51 €/noche en viajes tanto nacionales como internacionales para el año 2023. Se incrementarán con el IPC + 0,25 para el año 2024 y con el IPC + 0,50 para el año 2025.

2. Dieta de 210,8 €/día por desplazamientos internacionales realizados en fin de semana o festivo que no superen las 8 horas por día. Se incrementarán con el IPC + 0,25 para el año 2024 y con el IPC + 0,50 para el año 2025.

3. El exceso de horas en los desplazamientos tanto los realizados entre semana, festivos o fines de semana que superen las 8 horas, serán compensadas a razón de 1,5 horas por hora con un tope de hasta 4 horas por día de desplazamiento.

Artículo 27.º Salarios reales.

Este artículo se registrará según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.



**36. artikulua. Probaldia.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**37. artikulua. Kargu-uzteak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**38. artikulua. Kitapenak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**39. artikulua. Kontratu mugagabeak eta ekoizpenaren gorabeherengatik kontratuak. Duala eta bekak.**

Enpresa-hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, kontratu mugagabea egingo zaie 2 biltegizaini eta enpresa-batzordearekin adostutako lan-poltsaren beste 2 muntatzaileri, sarrera-antzi-natasunagatik.

Lan-poltsan sartzeko baldintzei buruzko akordioa hitzarmen honetan sartuko da.

Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, noizbehinka eta aurreikusi ezin diren gehikuntzengatik eta enpresaren ohiko jarduera izan arren, erabilgarri dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren artean aldi baterako desoreka sortzen duten gorabeherengatik.

Kontratu horien gehieneko iraupena indarreko legerian ezarritakoa izango da.

Artikulu honetan adierazten den produkzioaren gorabeherengatik kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskiera gehiegiagatik, Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresen eta Aldi Baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 49. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, kontratua amaitzen denean, langileak eskubidea izango du zerbitzu-urte bakoitzeko hamabi lanegun ordaintzearen ondoriozko kopuruaren zati proportzionalaren adinako kalte-ordaina jasotzeko.

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

Ikas-ekinezko prestakuntza-kontratuaren helburua da ordaindutako lan-jarduera eta lanbide-heziketaren, unibertsitate-ikasketen edo Enplegu Sistema Nazionalako Prestakuntza Espezialitateen Katalogoko prestakuntza-prozesuak bateragarri egitea, arau hauen arabera:

1. Dagokion lanbidean edo lanpostuan ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratua egiteko eskatzen den titulazioa ez duten pertsonekin egin ahal izango dira.
2. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino laburragoak izango, ezta bi urte baino luzeagoak ere.
3. Langilearen prestakuntza teorikorako ematen denbora, Hitzarmen honetan ezarritako lan jardunaren % 35 lehen urtean, eta % 15 bigarren urtean izango dira gutxienez. Enpresako Zuzendaritza eta Langileen Ordezkariei edo Enpresa Batzordearen edo Delegatu Sindikalen artean adostu beharko dira prestakuntza horiburutzeko formulak: Egunero, astero, hilero, txandaka edo batera, edota kontratuaren amaiera aldean burutu ahal izango den moduan.

**Artículo 36.º Periodo de prueba.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 37.º Ceses.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 38.º Finiquitos.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 39.º Contratos indefinidos y contratos por circunstancias de la producción.**

Desde la firma de este convenio de empresa se pasará a contrato indefinido a 2 almaceneros y otros 2 montadores de la bolsa de trabajo acordado con el comité de empresa y por antigüedad de entrada.

Se incorporará en este convenio el acuerdo de las condiciones de entrada para la bolsa de trabajo.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisibles y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponibles y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos será la establecida en la legislación vigente.

La ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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.

**Artículo 40.º Contrato formativo de formación en alternancia. Dual y becas.**

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. Langileak enpresan betetzen duen lan efektiboak zeri-kusi zuena izan beharko du kontratuaren xede den maila okupa-zional, lanbide edo lanpostuaren berariazko zereginekin. Era honetako kontratupean diharduen langileak ezingo du bete soma-ra edo prima ordainduko lanik, ezta peoitzarik ere.

5. Kontratatu den langileak irakaskuntza praktikaldian jaso dituen ezagutzak ziurtatzeko xedez, enpresak tutore bat izenda-tuko dio enpresako langileriatik hartuta, aipatu egiaztapenak egin ditzan.

6. Modalitate honetan kontratatutako langileek 1. urteko Hine P. Especialistaren tauletako kategoriaren % 60 jasoko dute lehenengo urtean, eta Hine tauletako 2. urteko P. Especialista kategoriaren % 75 bigarren urtean, benetan lan egindako den-boraren proportzioan.

Ikasleak prestakuntza-zentroaren aldetik edo haren bitartez beka bat jasotzen badu, ohiko lansaritzat hartuko da, eta enpre-sak beti konpentsatuko du aldea, artikulua honetan ezarritako soldatarari iritsi arte.

7. Kontratua amaitutakoan, enpresak ziurtagiri bat eman-go dio langileari, prestakuntza teorikoaren iraupena eta, bitarte horretan lortu duen prestakuntza praktikoa adieraziz.

8. Enpresek, lantoki bakoitzean, ondorengo zerrendan azal-tzen den langile kopurua izango du gehienez ere, prestakuntza kontratupean:

Bost langile bitarteko lantokian: Bat.

6-10 langile bitarteko lantokian: Bi.

11-25 langile bitarteko lantokian: Hiru.

26-40 langile bitarteko lantokian: Lau.

41-50 langile bitarteko lantokian: Bost.

51-100 langile bitarteko lantokian: Zortzi.

101-250 langile bitarteko lantokian: Hamar, edo plantilaren % 8a.

251-500 langile bitarteko lantokian: Hogeita hamar, edo plantilaren % 6a.

500 langiletik gorako lantokian: Hogeita hamar, edo planti-laren % 4a.

Langileen plantilla zehazterakoan, prestakuntza kontratu baten bidez enpresari lotuta dauden langileak ez dira zenbatuko.

9. Prestakuntzarako kontratatzen diren desgaitasuna duten pertsonak ez dira zenbatuko, artikulua honetako mugen eragine-tarako.

**41. artikulua.** *Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesio-nala lortzeko prestakuntza-kontratua. Praktikaldiko kontratua.*

Langileek euren ikasketa mailari dagokion prestakuntza prak-tikoa lor dezaten pentsatuz, Hitzarmen Kolektibo honen eragin-pean dauden enpresek era honetako kontratupeko langileak kontratatatu ahal izango dituzte, ondoren aipatzen diren ezauga-rrien arabera:

1. Unibertsitateko titulua edo erdi-mailako edo goi-mailako titulua, espezialista, lanbide-masterra edo lanbide-heziketako sistemaren ziurtagiria dutenekin itundu ahal izango da, Kualifi-kazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera, bai eta hezkuntza-sistemako arte- edo kirol-irakaskuntzen titulu baliokidea dute-nekin ere, baldin eta lan-jarduera gauzatzeko gaitzen edo gai-tzen badute, betiere titulua lortu zenetik kontratua formalizatu arte hiru urte baino gehiago igaro ez badira. Desgaitasuna duten pertsonekin praktika profesionala eskuratzeko egindako kontra-tuen kasuan, epe hori bost urtekoa izango da.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupa-cional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labo-res 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 % de la categoría de las tablas de Hine P. Especialista 1.º año durante el primer año y del 75 % de la categoría P. Especialista 2.º año de las tablas de Hine durante el segundo año, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de que el alumno reciba una beca por parte o por mediación del centro de formación este será considerado como retribución ordinaria y la empresa compensará la diferencia en todo caso hasta llegar al salario estipulado en este artículo.

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 forma-ción 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 por 100 de la plan-tilla.

De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plan-tilla.

Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plan-tilla.

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 forma-ción no será computado a efectos de los límites a que se re-fiere este artículo.

**Artículo 41.º** *Contrato formativo para la obtención de la prác-tica profesional adecuada al nivel de estudios. Contratos en prác-ticas.*

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la forma-ción 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 supe-rior, 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 acti-vidad 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 discapaci-dad, dicho plazo será de cinco años.

2. Probaldia gehienez ere hilabetekoa izango da maila er-taineko titulatu kasuan; eta, bi hilabetekoa, goi mailako titu-latuen kasuan.

3. Era honetako kontratuak ez dira sei hilabete baino labu-ragoak izango, ezta urte bat baino luzeagoa ere. Alderdiek luza-pen bat itundu ahal izango dute gehienez eta horietako bakoit-zak, kontratuaren gutxieneko iraupena beharko du. Kontratu-aren iraupen osoak ez du gaindituko, urte bateko gehiengo irau-pena.

4. Praktikak egiten ari den langileari esleitzen zaion lanpos-tuak, burutu dituen ikasketen mailari dagokion lanbide praktika lortzea ahalbideratu behar du. Alderdien artean zehaztu ahal izango dute kontratu honen xede diren lanpostuak, lan taldeak, mailak edo kategoriak.

5. Modalitate horien arabera kontratatutako langileek jasoko duten soldata Hitzarmen honetan lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langile batentzat finkatutako soldataren % 60 izango da lehen sei hilekoan, eta % 65 bigarrenean. Nolanahi ere, soldata hori ezin izango da izan Hine Renovables-en soldata-tau-letako peoi espezialistarena edo baliokidearena baino txikiagoa.

Lanaldi partzialean kontratatutako praktikaldiko langileen ka-suan, soldata proportzionalki aplikatuko da hitzartutako lanaldi-aren arabera.

6. Enpresak bere langileen artean, maila bera edo handia-go duen langile bat izendatuko du, kontratuaren xede diren jar-dueren garapena koordina dezan.

7. Kontratu amaizten denean, enpresariak ziurtagiri bat emango dio langileari, bertan adieraziz: Praktiken iraupena, bete duen lanpostua edo lanpostuak, eta horietako bakoitzean burutu dituen zeregin nagusiak.

**42. artikulua.** *Aldi Baterako Lan-Enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek Aldi Batera-ko Lan-Enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, Hitzar-men honetako langileek dituzten lan-eskubideak eta Alokairu-taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hori espreski zehaztuko da Aldi Baterako Lan-Enpresaren eta Hi-tzarmen honen eraginpean dagoen Enpresaren artean gauzatu-ko duten eskura jartzeko kontratuan.

ABLE bidez egiten den kontratazio orok peoi espezialistaren soldata edo baliokidea izango du gutxienez.

Kontratazio mota hori urte bakoitzeko ekainaren 15etik irai-laren 15era bitarteko oporraldira mugatuko du enpresak.

**43. artikulua.** *Obra eta zerbitzuen azpikontratazioa.*

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmena-ren arabera arautuko da.

## VI. KAPITULUA

**44. artikulua.** *Laneko jokabide-kodea.*

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmena-ren arabera arautuko da.

## VII. KAPITULUA

**45. artikulua.** *Laneko segurtasuna eta osasuna.*

I. Langileen segurtasuna eta osasuna era eraginkorrean babesteko betekizunari erantzuteko xedez, enpresariak beha-rrezkoak diren neurri guztiak hartuko ditu: Arriskuen ebaluaketa, informazioa, prestakuntza, osasunaren zaintza, parte hartzea eta prebentzio ordezkariekin hitz egitea.

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 prác-ticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán de-terminar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías pro-fesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo estas modalidades será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo, del salario fijado en este Convenio para un/a tra-bajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al de Peón Es-pecialista o equivalente de las tablas salariales de Hine Renova-bles adjuntas en este convenio.

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 traba-jador/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 du-ración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desem-peñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

**Artículo 42.º** *Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contra-ten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantiza-rán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Ta-blas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Toda contratación que se efectúe vía ETT tendrá como míni-mo el salario de Peón Especialista o equivalente.

La empresa limitará este tipo de contratación solamente al periodo vacacional comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año.

**Artículo 43.º** *Subcontratación de obras y servicios.*

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuz-koa 2023-2026.

## CAPÍTULO VI

**Artículo 44.º** *Código de conducta laboral.*

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuz-koa 2023-2026.

## CAPÍTULO VII

**Artículo 45.º** *Seguridad y salud laboral.*

I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de ries-gos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

Enpresariak arriskuen aurkako borrokan jardungo du etengabe, honako printzipio hauei jarraiki:

1. Arriskuak ekiditea.
2. Ekidin daitezkeen arriskuen ebaluaketa egitea.
3. Arriskua bere sorburuan etetea.
4. Lanpostuen kontzeptua nola eratu dagoen ikusirik, lana pertsona bakoitzari egokitzea; eta, taldeak, lan metodoan eta produktzioak hautatzerakoan, lana aspergarria eta errepikakorra izan ez dadin begiratzea; era berean, osasunean izan dezakeen eragina ahalik eta txikiena izango den modua egitea.
5. Bilakaera teknikoa aintzakotzat hartzea.
6. Lan arriskutsuaren ordeztasun, arrisku txikiagoa edo arriskurik ez duena ezartzea.
7. Prebentzio-planak egitea, teknika, lanaren antolaketa, lan baldintzak, gizarte harremanak eta ingurugiro faktoreen eragina ahal den erarik koherenteenean biltzen saiatuz.
8. Babes kolektiboa bakoitzaren babesaren gainetik jarzteko neurriak hartzea.
9. Langileei bidezko jarraibideak ematea.
10. Enpresariak, lan jakin bat agintzerakoan, kontutan hartuko ditu langile horrek laneko segurtasun eta osasun gaietan dituen gaitasun fisikoak.
11. Enpresariak beharrezko neurri guztiak hartuko ditu, arrisku larri eta bereziko lekuetara behar hainbat eta egoki den informazioa jaso duten langileak bakar-bakarrik sar daitezen.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa eskaini zaielarik aurrez, IV atalean adierazten denez. Batez ere prebentzio-zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerrari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan-zentroetan, Prebentzio Ordezkaritza bat aukeratu da langile-ordezkaritza artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratu da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

- a) Enpresariak izendatutakoak:
  - Lehendakari bat.
  - Enpresaren Medikuzko Zerbitzu propio edo amankomunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkaritza bat.
  - Segurtasun-teknikari bat.
  - Agintari-multzo bat. Hauen kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak kontuan izanik.
- b) Langileen ordezkaritza.

Ordezkaritza-multzo bat, Lantegiko Sekzio desberdinetako ahal delarik, bai Sindikatuek izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina Enpresa Batzordeko ordezkaritza artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

- a) Personal designado por el/a empresario/a:
  - Un/a presidente/a.
  - El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
  - Un/a técnico/a de Seguridad.
  - Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.
- b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los/as trabajadores/as, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

- 50etik 100 langile arte: 2 ordezkari.
- 101etik a 200 langile arte: 3 ordezkari.
- 201etik 500 langile arte: 4 ordezkari.
- 501etik 1.000 langile arte: 5 ordezkari.
- 1.000 langile baino gehiago: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, Lan Seguritasun eta Osasuneko Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentziorako Ordezkariek, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Ez da Hitzarmen honen 59. artikuluan aipatzen den ordu-kredituan barneratuko Seguritasun eta Osasun Batzordearen bilere-tarako nahiz enpresaburuak prebentzioaren arloan egiten ditue-netarako erabiltzen den denbora, ezta Laneko Arriskuen Preben-tzioari buruzko 31/1995 Legearen 36. artikuluko bigarren atalean, a) eta c) letretan, aurreikusitako bisitaldietarako erabiltzen den denbora ere.

Era berean, enpresan prebentzio-lanak garatzeko egin behar diren ekintzen ondorioetarako baino ez, Prebentzioko orde-zkariak ordu-kreditu osagarriaz baliatu ahal izango dute, honela banatuta:

- 151 eta 250 langile bitarteko enpresetan: 4 ordu hilean.
- 251 langile baino gehiagoko enpresetan: 5 ordu hilean.

Halaber, prebentzioko ordezkari guztiak Lan Seguritasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko bai-men ordainduak izango dituzte, arlo honetan eskumena duten Erakunde edo Instituzio Ofizialek deituak direnean (31/1995 Le-gearen 37.2 artikulua), edota Hitzarmen hau sinatzen duten Era-kunde Sindikalen Zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenetarako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsioa aurkez dakiokio Hitzar-menaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko due-larik.

III. Lan Seguritasun eta Osasuneko Batzordea, Lehendakari-ak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bil-duko da, eta behar beste aldiz ere bai Lehendakariak berak be-harrezko iritzi edo kide gehienek eskaturik, edota Batzordean langileek dituzten ordezkari guztiak eskatuta.

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alder-dien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko uanean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien botu-kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

Lan Seguritasun eta Osasuneko Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie Hi-tzarmen honetako 51. artikuluan aipatzen diren Enpresako Sek-zio Sindikaletako ordezkariak.

IV. Lan Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, enpresa guztiak honakoa bete behar dute derrigorrez, langile bakoitzak prebentzio gaietan behar hainbateko prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia jasoko dute kontratuz egiteko garaian, kontratu mota eta berorren iraupena edozein delarik ere; baita langileak burutzen dituen zereginak aldatzen direnean edota lan taldeetan teknologia berriak aplikatzen direnean ere.

Prestakuntza hori enpresaren baliabideez edo kanpoko zerbitzu homologatuen bidez eman ahal izango da. Atal honetan ezarri denaren arabera enpresak burutzen dituen prestakuntza prozesuen berri eman behar zaie langileen legezko ordezkariak.

- De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.
- De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.
- De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.
- Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

- Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.
- Empresas de 251 en adelante: 5 horas/mes.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el/a empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 51.º de este Convenio.

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

Prestakuntzan ematen den denbora lanordua efektibotzat hartuko da ondorio guztietarako.

V. Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak, Prebentzio Zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenek ematen dizkieten kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere).

a) Artikulu honen I. atalean zehazturiko programen zein lantegian derrigorrez bete behar diren lan segurtasun eta osasuneko arauak prestatzen, abiarazten eta hauen aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Enpresariari proposatzea egoki irizitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

c) Produkzio-prozesuaren material, instalazio, makineria eta bestelako alderdiei buruzko informazioa ezagutzeko, diren arrisku errealek edo potentzialak ezagutzeko eta hauek desagertarazteko edo murrizteko neurriak proposatzearen beharrezkoa den neurrian.

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurriek edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa, egokien irizitako baliabideen bidez, baldin eta produkzioaren ohiko martxa galazten ez badute.

e) Enpresariari eskatzea babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan, arriskugarritasun nabarmena edo langileen osasunerako arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzeko komeni den lanpostuetan.

f) Mediku Zerbitzuekin, Agintariekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaixotasunen arrazoiak desagertarazte bideratutako prebentzio-neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrolean.

g) Mediku Zerbitzuaren eta Segurtasun Teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifiko zaizkien arlo guztietan.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioak, beste Erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku-maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edo-nola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

VI. Enpresa nagusiak, lan arriskuen prebentziara zuzendutako jarduerak koordinatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu enpresa kontratatzaileekin edo zerbitzu enpresekin batera, enpresa horietako langileek enpresa nagusiko enpresatan baldintza berak izan ditzaten.

Enpresa nagusiaren prebentziarako organo erantzuleek, prebentzio jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurrietan finkatzen den eskumena izango dute arlo honi dagokionean.

VII. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazkaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean erabili ahal izango dira.

Atezain, Zaindari, Jagole, Etxezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazkaitzak emango zaizkie.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/ 1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

VI. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

VII. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Gorago aipatutako babes-jantziez gain, langile guztiei babes-jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, eskumena duen Lan Agintariak erabakiko ditu.

VIII. Batzorde Mistoaren baitan Lan Segurtasun eta Osasuneko Azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea.

Aipatutako Azpibatzerdeak plangintza eta programa berriak gaien ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sarthez arduratuko da.

IX. Urte bakoitzaren hasieran laneko arropa eta botak eman go zaizkio enpresako langile bakoitzari. Prebentzioko ordezkariekin adostuko dira entregatu beharreko zenbatekoak.

– Garbitegia:

Enpresak bere gain hartuko du garbitegia ordaintzea eta arropa konpontzea.

46. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, aldika-aldika, langile bakoitzak burutzen duen lanaren berezko arriskuen araberrako zaintza bermatuko du (Osasunari buruzko txostenak, Arriskuen Ebaluaketari eta prebentzio-Planei erantsiko zaizkie).

Osasunaren zaintza hori gutxienez urtean behin egingo da (legeria bereziak bestelakorik ez badio behintzat) eta Enpresako Osasun Zerbitzuez arduratzen diren fakultatiboek edo horretarako kontratatu direnek burutuko dute.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, Prebentzioko ordezkariari zein Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari itun horren ezaugarri teknikoari buruzko informazioa bidaliko die.

Osasunaren zaintza horiburutzeko, Berriazko Protokoloak edo osasun arloko agintariak ematen dituzten jarraibideak aplikatuko dira (zarata, kargak eskuz jaso beharra, jarrera behartuak, bistaratze-pantailak, beruna, ...). Lanbide eritasunei eta arrisku-ebaluaketak hala agintzen dituen gaixotasunei arreta berezia jarriko zaie.

Gainerako pertsonari arriskurik sortzen ez bazaie behintzat, osasunaren zaintzak norberaren borondatezkoa izan behar du. Azterketaren txostena langile bakoitzari emango zaio banaka, konfidentialtasuna gordez eta diskriminaziorik eza errespetatuz. Zaintza hori honakoetan bermatuko da: Lanean edo lanpostu berri batean hastean eta osasun arazoengatik luzaroan lanera joan ez denean.

Enpresaburuak langile guztiei bermatuko die aldi-aldiaren euren osasun egoeraren azterketa egin ahal izatea, lanak dituen arriskuen araberrakoa.

Zaintza hori langileak baimena ematen badu baino ezingo da egin. Honako kasu hauetan osasun-azterketak ez dira borondatezkoak izango, langileen ordezkariak txostena egin ondoren: Horiek egitea ezinbestekoa denean lan-baldintzek langileen osasuneari dituzten ondorioak ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin erlazioan tutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan ote daitezkeen egiaztatzeko, edota legezko xedapenen batean hala ezarrita dagoenean berriazko arriskuetatik eta arriskugarritasun handiko jardueretatik babesteari dagokionez.

Nolanahi ere, langileari ahalik eta eragozpen gutxien dakartzion eta arriskuarekiko proportzionalak diren azterketak edo probak egitea aukeratuko da.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VIII. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo, se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

IX. A principios de cada año se entregará ropa y botas de trabajo a cada operario de la empresa. Se acordará con los delegados de prevención las cantidades a entregar.

– Lavandería:

La Empresa se hará cargo del pago de la lavandería y reparación de la ropa.

Artículo 46.º *Vigilancia de la salud.*

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Langileen osasuna zaindu eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta haren osasun-egoerari buruzko informazio guztiak isilpean gordeko dira.

Hori horrela izanik ere, enpresariak eta prebentzio gaietan erantzukizuna duten pertsonak eta erakundeak, prebentzio gaitan dituzten zereginak behar bezala bete ditzaten, egindako azterketa medikoen ondorioez informatuta egongo dira ondorio horiek langileak lanpostu jakin bat betetzeko dituen ahalmenekin lotuta daudenean edota babes zein prebentzio neurriak hartzeko edo hobetzeko premiekin zerikusia dutenean.

Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 37.3 c) artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, osasun-azterketek, nolahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

Azterketak lanorduetatik kanpo egiten badira, ordu horietan emandako denbora ordainduko da.

**47. artikulua. Gaitasun urrituko langileak.**

Langile bati ezintasun iraunkor eta/edo partzial bat aitortzen bazaio, lanekoa izan ala ez, enpresak langilea egokitu edo enpresako beste lanpostu batean kokatuko du, ahal den guztietan produkzio- edo antolaketa-arrazoia kontuan hartuta.

Lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik gaitasun fisiko edo intelektualak murriztuta dituzten langileek enpresan dituzten baldintzetarako egokienak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute.

**48. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**VIII. KAPITULUA**

**49. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketa eta mugikortasun geografikoa.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**50. artikulua. Arrazoi objektiboengatik kaleratzeak, enplegu-erregulazioko espedienteak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**IX. KAPITULUA**

**JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN  
ENPRESAKO ATAL SINDIKALAK**

**51. artikulua. Eratzea.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**52. artikulua. Bermeak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**53. artikulua. Ordaindutako orduak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Cuando los reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

**Artículo 47.º Personal con capacidad disminuida.**

En el caso de que a un trabajador/a le sea declarado una incapacidad permanente y/o parcial sea laboral o no, la empresa adecuará o reubicará al afectado en otro puesto de trabajo en la empresa siempre que sea posible atendiendo a razones productivas u organizativas.

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa.

**Artículo 48.º Mujer embarazada.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**CAPÍTULO VIII**

**Artículo 49.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 50.º Despidos por causas objetivas, expedientes de regulación de empleo.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**CAPÍTULO IX**

**ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA  
SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA**

**Artículo 51.º Constitución.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 52.º Garantías.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 53.º Horas retribuidas.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**54. artikulua. Bilerak egiteko lizentziak.**

**Bat.** % 10eko afiliazioa duten atal sindikalek urtean gehiezin lau (4) ordu izango dituzte hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean, lanorduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko. Ordu horiek afiliatuei bakarrik ordainduko zaizkie. Bilera horiek enpresaren lokalen barruan zein kanpoan egin ahal izango dira. Atal sindikalek % 15eko afiliazioa badute, paragrafo honetan aipatzen den ordu-kopurua sei (6) izango da urtean, eta afiliazio-ehunekoa % 20koa bada, zortzi (8) ordu izango dira urtean.

**Bi.** Bilera horiek sindikatu-ordezkariek deituko ditu, eta guxtenez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan bileraren data eta gai-zerrenda zehaztuko dira.

Salbuespenezko arrazoiak daudenean eta arrazoi sendoak daudenean, ordezkariek 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisu-epaia.

Aurretik adierazitakoarekin bat etorritik, sindikatuak enpresako zuzendaritzari bidali beharko diote bilera horietara joan diren afiliazio-zenbakien eta enpresan dituzten kategorien izenen zerrenda, horiek ordaintzeko.

Artikulu honetan aipatzen den ordainsaria dagokion atal sindikalak hala erabakitzen badu ordainduko da, eta zenbateko hori ordezkariek sindikalaren bidez ordainduko da. Baimen horrek hitzarmen honen indarraldi bera izango du.

Kasu horietan, atal sindikalak faktura bat emango du enpresari ordaindu beharreko zenbateko osoarekin, eta dagokion atal sindikalek ordainduko ordezkariek horretarako emango duen kontuan sartuko du.

Sistema horren bidez ordaindutako ordainsariek enpresak langileei zuzenean ordainduko balie bezalako soldata- eta zerga-arabidea izango dute.

Bilera horiek soldata errealean arabera ordainduko dira.

**55. artikulua. Eszedentziak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**56. artikulua. Hiru hilean behingo bilerak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**57. artikulua. Diskriminaziorik eza.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**58. artikulua. Kopurua eta osaera.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**59. artikulua. Ordaindutako orduak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**60. artikulua. Funtzioak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**61. artikulua. Enpresari buruzko informazioa.**

Enpresak hiru hilean behin emango dio Langileen Ordezkariei edo Enpresa Batzordeari enpresaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko informazioa.

**Artículo 54.º Licencias para formación de reuniones.**

**Uno.** Las secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

**Dos.** Las citadas reuniones serán convocadas por el/a Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de esta.

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de los números de afiliación y sus correspondientes categorías en la empresa de los/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de estas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo será abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, realizando el abono de dicho importe a través de su delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio.

En dichos casos, la sección sindical entregará una factura con el importe íntegro a pagar por la empresa, la cual ingresará en la cuenta que el delegado/a de las secciones sindicales correspondientes facilitará para tal efecto.

Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios reales.

**Artículo 55.º Excedencias.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 56.º Reuniones trimestrales.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 57.º No discriminación.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 58.º Número y composición.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 59.º Horas retribuidas.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 60.º Funciones.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 61.º Información sobre la empresa.**

La empresa facilitará al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información trimestralmente acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Hori guztia Langileen Estatutuaren 64. artikuluan, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan eta horiekin bat datozen xedapenetan ezarritako informazio-betebeharrei kalterik egin gabe.

Isilpekoak izango dira enpresako zuzendaritzak batzordearekin egindako bileretan ematen dituen isilpeko informazioak. Enpresa Batzordeko kideek edo langileen ordezkariak sekretu hori gorde beharko dute, baita enpresako langileekin ere.

**62. artikulua. Diziplina-neurriei buruzko informazioa.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**63. artikulua. Guztion garantia amankomunak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**64. artikulua. Ekintza Sindikala burutzeko arauak, Enpresa Batzordeentzako eta Sekzio Sindikalentzako amankomunak direnak.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**65. artikulua. Asanbladak.**

Enpresek, asanblada ordainduak lanorduen barruan nahiz kanpoburutzeko baimena emango dute. Urtean 8 asanblada eta 4 ordu izango dira gehienez ere.

Asanbladak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere ekimez edota Enpresako Sekzio Sindikaleko Ordezkariak hala eskatuta. Aipatutako 8 asanblada eta 4 orduak baimenduko dira gehienez, ondorengo atalean zehaztutako baldintzak beteko direlarik.

Enpresako Sekzio Sindikal bateko Ordezkariak hala eskatzean, ezarritako mugaren barruan asanblada ordainduak deitzera behartuak daude Enpresa Batzordeak, baldin eta Sindikatu horrek enpresako plantila osoaren % 33ari dagokion afiliatu-kopurua biltzen badu edo, zuzenean, plantillako langileen heren batek hala eskatzen badu.

Asanbladaren deialdiaren berri eman beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari gutxienez 48 orduko aurretiaz eta, jakinarazpen horretan, asanblada egiteko data eta eguneko gai-zerrenda zehaztuko dira.

Enpresako Zuzendaritzarekin adostasunean zehaztuko da asanbladaburutzeko ordua.

Aparteko eta funtsezko arrazoiak bitarteko direnean, Enpresak asanblada-data alda dezake. Era berean, langileen ordezkariak jakinarazteko epea 24 ordura mugatu ahal izango du.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealaren arabera egingo da.

Ordaindu gabeko asanbladei dagokienez, lanorduez kanpo burutuko dira gero ere, enpresa bakoitzean ezarrita dituzten ohi-turen arabera.

**X. KAPITULUA**

**66. artikulua. Lanbide heziketa.**

Artikulu hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

**67. artikulua. Telelana.**

Telelana Batzordeak eta Zuzendaritzak adostutako esparru-akordioan arautuko da, eta 2022/03/02an adostutako testua erantsiko da.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

**Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 63.º Garantías comunes a todos.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 64.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 65.º Asambleas.**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

**CAPÍTULO X**

**Artículo 66.º Formación profesional.**

Este artículo se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

**Artículo 67.º Teletrabajo.**

El teletrabajo se regulará en el acuerdo marco acordado entre Comité y Dirección y se incorporará el texto acordado el 02/03/2022.

68. artikulua. Txanda-kontratuak, baja pizgarriak eta behin-behineko kontratuak.

1. Hine Renovableseko zuzendaritzak langileen erretiro partzialeko (txanda-kontratua) eskaerak egiteko konpromisoa hartzen du, eta, horretarako, bere garaian dauden laguntzak eta finantzazioak hartuko ditu kontuan, bai eta enpresaren ekonomia- eta lan-egoera eta une bakoitzean indarrean dagoen legeria ere.

2. Erabilitako formulak beti izango du helburu aurre-erretiroa, plantillan langile finko bat sartuz.

3. Txanda-kontratuak beren lanbide-talde bereko langileekin egingo dira, MOD eta MOI bereiziz.

Langileek ezin badituzte errelebo-kontratuak egin, bakoitzaren egoera aztertuko da unea iristen denean.

Behin-behineko kontratuak:

Lan-poltsatik sartuko dira, eta betiere, legearekin bat badator.

69. artikulua. Jangela.

Akordio hau indarrean sartzen den unean, Hine Renovablesek menu bakoitzaren prezioa diruz lagunduko du, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean langileek ordainduko dituzten 5 euroraino.

Hine Renovablesek Lazkao duen jantoki-zerbitzuaren erabiltzaileen kasuan, Hine industrialeko eta Hine berriztagarriko jantokietarako kasu bakoitzean ezartzen den zenbateko bera ordainduko dute.

Langileek eskatu duten janaria egunero eramango da Lazkao, garraioa ahalik eta osasungarritasun baldintza onenetan eta horretarako ontzi egokietan egingo da.

Hinaren jantoki-zerbitzua erabiltzen ez duen orok, haren instalazioak erabiltzen baditu, ezin izango du edaririk kontsumitu, ezta zerbitzua ematen duen enpresak langileen eskura horretarako jartzen duen janaririk ere. Era berean, gogorarazten dizuegu horretarako erabiltzen dituzuen tresnak bildu eta, hala badagokio, garbitu egin behar dituztela.

Lehenengo xedapen gehigarria. Batzorde Paritarioa.

Batzorde Paritario bat eratuko da, hitzarmenaren sinatzaileek osatua. Gehienez 8 kide izango ditu: 4 langileen aldetik eta 4 enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia eskatzen badu, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu behar du batzordeak.

Bere eskumenak izango dira:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioa ordezkarietako edozeinen herenak eskatzen duen guztietan bilduko da, esleitutako eskumenen arabera.

Batzordea bilera egin baino zazpi egun lehenago bilduko da, gutxienez, jakinarazpen bidez. Komunikazioarekin batera, idazki bat aurkeztuko da, interpretazioaren xede den gaia azaltzeko.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak eta Batzorde Paritarioko enpresa-ordezkaritzak gehienez 2 aholkulariren laguntza izan ahal izango dute. Aholkulariek hitza izango dute, baina botorik ez. Edozein kidek izan dezake ordezkoa, batzordeari jakinarazi ondoren.

Artículo 68.º Contratos de relevo, bajas incentivadas y contratos eventuales.

1. La dirección de Hine Renovables se compromete a realizar las solicitudes de jubilación parcial (contrato de relevo) de los trabajadores, teniendo en cuenta para ello, las ayudas y financiaciones que existan en su momento, así como la situación económica y laboral de la empresa, además de la legislación vigente en cada momento.

2. La fórmula utilizada, siempre tendrá como fin la prejubilación con la incorporación de un trabajador fijo en la plantilla.

3. Todos los contratos de relevo se harán con trabajadores de su mismo grupo profesional, diferenciando la MOD y MOI.

En los casos que los trabajadores no puedan acceder a los contratos de relevo se analizará la situación de cada uno llegado el momento.

Contratos eventuales:

Se incorporarán desde la bolsa de trabajo y siempre que sea posible por la ley.

Artículo 69.º Comedor.

En el momento de entrada en vigor de este acuerdo, Hine Renovables subvencionará el precio de cada menú hasta los 5 € que pagaran los trabajadores durante la vigencia de este convenio.

En el caso de los usuarios del servicio de comedor de Hine Renovables en Lazkao, estos abonarán el mismo importe que se estipule, en cada caso, para los comedores de Hine industrial e Hine renovables en Olaberria.

Diariamente se transportará a Lazkao la comida que previamente se ha pedido por parte de los trabajadores, el transporte se hará en las mejores condiciones de salubridad posibles y en recipientes adecuados para ello.

Todo aquel que no haga uso del servicio de comedor de Hine, pero haga uso de las instalaciones de los mismos, no podrá consumir bebidas ni la comida que para tal efecto la empresa que da el servicio pone a disposición de los trabajadores/as. Asimismo, se recuerda que deben de recoger y limpiar, en su caso, los utensilios que utilicen para ello.

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

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

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

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliozkoak izan daitezen, ordezkariak bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) araututako bitartekaritza-prozeduren arabera ebatziko dira (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Batzorde Paritarioko kide titularrek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan horretan aritzeak sortzen dituen gastuak].

*Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan itundutako lan- eta soldata-baldintzak ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak ezin izango dio, inola ere, hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu, 82.3 LE, eta, hala badagokio, hura mugaguna baino lehen berriz negoziatzen saiatu beharko da, beste bat lortzeko, edo, bestela, hura berrikusteko aukera, 86.1 ET.

Bi alderdiek berariaz adostu dute, nolahi ere, desadostasunak ebazteko, Preco lanbide arteko akordioaren adiskidetzeta bitartekaritza-prozesuak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren mende jartzea adosten dutenean.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntza-koak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Batzorde Iraunkorra.*

Xedapen gehigarri hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

*Laugarren xedapen gehigarria. Euskara bultzatzea.*

Enpresak lantalde bat sortuko du enpresan euskara sustatzeko 2024. urteko lehen hiruhilekoan, enpresaren esparruan euskara erabiltzeko eta hedatzeko jarduerak garatzeko. Bi aldeek eskura dituzten bitartekoak jarriko dituzte lan hori behar bezala egiteko.

Horretarako, enpresa pixkanaka saiatuko da lan-dokumentu guztiak, nominak, gizarte-asegurua eta abar ele bitan agertzen.

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Halaber, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak bi hizkuntzatan egokitu beharko ditu enpresaren errotuluak, nominak eta gainerako lan-dokumentuak.

Hine Renovablesen, enpresako zuzendaritzak edo langileen legezko ordezkariak eskatzen duenean, bi aldeek enpresan euskara sustatzera behartuta egongo dira.

*Bosgarren xedapen gehigarria. Aukera-berdintasuna sustatzea.*

Xedapen gehigarri hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

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

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

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

*Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo y salariales pactadas en el presente convenio.*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera 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, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

*Disposición adicional tercera. Comisión permanente.*

Esta disposición adicional se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

*Disposición adicional cuarta. Impulso del euskera.*

La empresa creará un grupo de trabajo para fomentar el euskera en la empresa el primer trimestre del año 2024 con el objetivo de desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea.

A tal efecto la empresa procurará gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio la empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

En Hine Renovables, cuando se solicite por parte de la dirección de la empresa o de la RLT, ambas partes tendrán obligación de abordar el impulso del euskera en la empresa.

*Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.*

Esta disposición adicional se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

*Seigarren xedapen gehigarria. Gatazkak ebazteko prozedura. Preco.*

Xedapen gehigarri hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

*Zazpigarren xedapen gehigarria. Enpleguari buruzko Euskal Akordioari atxikitzea.*

Xedapen gehigarri hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

*Zortzigarren xedapen gehigarria. Geroa-BGAErako ekarpenak.*

Xedapen gehigarri hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

*Bederatzigarren xedapen gehigarria. Gipuzkoako hitzarmena aplikatzeko lehentasuna.*

Xedapen gehigarri hau Gipuzkoako Metalaren 2023-2026 Hitzarmenaren arabera arautuko da.

*Disposición adicional sexta. Procedimiento de resolución de conflictos. Preco.*

Esta disposición adicional se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

*Disposición adicional séptima. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.*

Esta disposición adicional se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

*Disposición adicional octava. Aportaciones a Geroa-EPSV.*

Esta disposición adicional se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.

*Disposición adicional novena. Prioridad aplicativa del convenio de Gipuzkoa.*

Esta disposición adicional se regirá según el Convenio del Metal de Gipuzkoa 2023-2026.