



# LAN HITZARMENA CONVENIO COLECTIVO



## **UNILEVER FOODS, S.A.-REN HITZARMEN KOLEKTIBOA**

Convenio colectivo de  
Unilever Foods, S.A.

**2024-2026**



<https://www.lab.eus/egoitzak/>

III. ATALA  
**EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA**

**Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailsa**

**Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Unilever Foods España, S.A. (Leioa) enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48000042011981).**

*Aurrekariak*

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkariaren honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak 2025eko martxoaren 6an sinatutako akordioa.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuko 18.2.g artikulua —Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2024ko azaroaren 21eko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen eta berdintasun planen erregistroari buruzkoak— lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

*Lehenengoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2025eko apirilaren 10ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Veronica Fernández Fernández

# UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA, S.L.U. ENPRESAKO HITZARMENA LEIOAKO LANTOKIA 2024-2026 URTEAK

## I. KAPITULUA

### APLIKAZIO-EREMUA

#### 1. artikulua. — *Lantokia eta alderdi sinatzaileak*

Hitzarmen hau Unilever Foods Industrial España, S.L.U. enpresaren Leioako lantokian aplikatuko da. Lantokiaren helbidea: Felipe del Rio 14., Lamiako-Leioa (Bizkaia). Lantoki horretako zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak sinatu zuten, 2025eko martxoaren 6an.

#### 2. artikulua. — *Irismena*

Hitzarmenaren xedapenak 16. artikuluko lanbide-taldeetako sartutako langileei aplikatuko zaizkie.

#### 3. artikulua. — *Hitzarmena ez aplikatzea*

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), kontsulta-aldi bat hasi beharko du, Langileen Estatutuaren 41.4 eta 82.3 artikuluetan ezarritakoaren arabera.

Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, alderdiek EAEn lan-gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioaren prozeduretara jo beharko dute (aurrerantzean, PRECO). Enpresak borondatezko prozeduren artean bitartekaritza aukeratzen badu, PRECOko profesional baten esku-hartzearekin, langileen ordezkariak nahitaez onartu beharko du, hargatik eragotzi gabe alderdiek bitartekariaren proposamena onartzeko edo baztertzeke aukera izatea.

PRECOren gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRIC-CEren esku jartzeko, edo, hala badagokio, CCNCCren esku, azken hori eskuduna bada.

## II. KAPITULUA

### INDARRALDIA

#### 4. artikulua. — *Indarraldia*

Hitzarmenak hiru urte iraungo du; 2024ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arte. Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, berariaz beste zerbait esaten den gaietan izan ezik.

#### 5. artikulua. — *Salaketa eta aurreraeragin mugagabea*

Alderdi biek 2026ko irailaren 30etik aurrera salatutzat joko dute hitzarmen hau, eta hitzarmenak indarrean jarraituko du harik eta alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

## III. KAPITULUA

### XEDAPEN OROKORRAK

#### 6. artikulua. — *Konpentsazioa*

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak osotasunean eta urteko zenbaketan konpentsa daitezke lehenago indarrean zeudenekin, baita etorkizunean ezar daitezkeenekin ere, hori xedatzen duen araua edozein izanik ere.

Egituran edo hitzarmenean itundutako ordainsarien zenbatekoen aldaketak bakarrik egingo dira, osorik hartuta aldekoagoak izan daitezkeenean.

### **7. artikulua. — Baldintzarik onuragarrienak.**

Globalki hartuta hitzarmena gauditzen duten baldintza ekonomiko onuragarriagoak errespetatuko dira, horiei hertsiki eutsiz baliatzen dituen pertsonaren alde.

## IV. KAPITULUA

### **LANAREN ANTOLAMENDUA ETA LAN-ERREGIMENA**

#### **8. artikulua. — Urteko lanaldia**

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteko lanaldia benetan lan egindako 1.688 ordukoa izango da gehienez 2025ean, eta benetan lan egindako 1.680 ordukoa gehienez 2026an. Jaiegunen egutegia 13. artikuluan ezartzen da.

5 txandako lan-erregimenean dauden langileentzat, ikus I. Eranskina.

#### **9. artikulua. — Txandakako lanaldia**

Fabrikako bi txandako langileen lanaldia astean 40 ordukoa izango da, 5 egunetan banatuta, astelehenetik ostiralera, I. eranskinean ezartzen den bezala.

Hiru txandakako fabrikako langileentzako lanaldia asteko 40 ordukoa da, 5 egunetan banatuta, astelehenetik ostiralera, I. eranskinean ezartzen den bezala.

Eguneko lanaldia jarraitua izango da eta haren barnean 20 minutuko atsedena egingo da, eta laneko benetako denbora gisa kontuan hartuko dira. Atsedena hori lanaldiaren erdi aldera egingo da. Nahitaezkoa den kasuetan beharrezko atsedena txandak egingo dira, ekoizteari ez uzteko.

Ordutegiak I. eranskineko A) eta B) letretan ezarritakoaren arabera beteko dira.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteko lanaldia 1.688 eta 1.680 lanordukoa izango da gehienez 2025ean eta 2026an, hurrenez hurren. 2025erako Jaiegunen egutegia 13. artikuluan ezarriko da.

Bost txandakako lan-erregimenean dauden langileei dagokienez, II. eranskina irakurri behar da.

#### **10. artikulua. — Bulegoko langileentzako lanaldia**

Bulegoko langileentzako asteko lanaldia 40 ordukoa izango da, urte osoan zehar eguneko 8 ordutan banatuta, astelehenetik ostiralera, lanaldi zatituan, tarteko atsedenaekin, I. Eranskineko D) idatz-zatien zehazten den moduan, I. Eranskinean bertan, E) idatz-zatien, zehaztutako lanaldi trinkoaren modalitatean sartutako sailen kasuan izan ezik.

#### **11. artikulua. — Atsedenaldira lanaldian**

Lanaldi zatituan lan egiten duten fabrikako langileek bazkaltzeko atsedenaldira izango dute, tarteko atsedenaldiraekin, I. eranskinean zehazten den bezala.

Lantegiko langileek lanaldi zatituan lan egiten badute, I. eranskineko C) letretan ezarritako ordutegia beteko dute.

#### **12. artikulua. — Ordutegi-kontrola**

Enpresak egokientzat jotzen duen kontrol-erlojuen kokapena baliatuko du, eta langileek horietan markatuko dute sarrera nahiz irteera, nahitaez laneko arropa jantzita dutelarik.

## V. KAPITULUA

### **JAIEGUNAK**

#### **13. artikulua. — Jaiegunak**

Laneko egutegian barne hartutako jaiez eta eskumeneko agintaritzak onar ditzakeen besteez gain, jaiegun gisa ere hartuko dira kontuan, langile guztientzat, Pazko aste-

lehen, Mendekoste astelehena, azaroaren 26a, abenduaren 26a eta Aste Nagusiko osteguna eta ostirala.

#### 14. artikulua. — *Jaiegunen zerrenda*

Enpresan onartzen diren jaien zerrenda aurreko artikuluan ezarrita, Mendekoste asteleheneko eta azaroaren 26ko opor-egunak oporreko bi lanegunetan hartzea erabaki da. Praktikari begira, aipaturiko bi jaietan ohiko lanaldian bezala lan egingo da.

Aurreko artikuluan aipaturiko edozein jai igandean edo beste jai baten aldi berean bada, ez da beste egun bat jai egingo. Muga horrek ez ditu eraginpean hartuko artikuluko honetako lehen paragrafoan aipaturiko bi egunak, bertan ezarritakoaren arabera baliatzeari eusten zaion heinean.

Urteko 1.688 orduak betetzeko, 2025eko egutegia honela zehaztu da:

Data	Jaieguna	Jaiegun mota
Urtarrilak 1, asteazkena	Urte berria	EAE
Urtarrilak 6, astelehena	Errege Eguna	EAE
Apirilak 17, osteguna	Ostegun Santua	EAE
Apirilak 18, ostirala	Ostiral Santua	EAE
Apirilak 21, astelehena	Pascua de Ramos	EAE
Maiatzak 1, osteguna	Langilearen eguna	EAE
Ekainak 24, osteguna	San Juan	Tokikoa
Uztailak 25, ostirala	Santiago apostolua	EAE
Uztailak 31, osteguna	Loiolako San Inazio	Tokikoa
Abuztuak 15, osteguna	Asunción de la Virgen	EAE
Abuztuak 21, osteguna	Bilboko Aste Nagusia	Leioa
Abuztuak 22, ostirala	Bilboko Aste Nagusia	Leioa
Urriak 12, igandea	Virgen del Pilar	Leioa
Azaroak 1, ostirala	Santu Guztiak	EAE
Abenduak 6, larunbata	Eraketa	EAE
Abenduak 8, astelehena	Inmaculada Concepción	EAE
Abenduak 24, asteazkena	Gabon-gaua	Leioa
Abenduak 25, osteguna	Gabonak	EAE
Abenduak 26, ostirala	Gabonetako Pazkoa	Leioa
Abenduak 31, Asteazkena	Urtezahar-gaua	Leioa

Urteko lan-egutegia aurreko urteko abenduaren 31 baino lehen itundu eta argitaratu behar da.

## VI. KAPITULUA ENPRESAN SARTZEA

#### 15. artikulua. — *Enpresan sartzea*

Enpresak, hitzarmenean jasotako lanbide-taldeetako langile gehiago kontratatu aurretik, batzordeari emango dio bete nahi dituen lanpostuen berri; eta, behin kontratatuta, jakinaraziko dizkio ezarritako kontratu mota, langilea inskribatuta zegoen enplegu-bulegoa eta langile horien izen-zerrenda.

VII. KAPITULUA  
LANBIDE-TALDEAK

**16. artikulua. — Lanbide-taldeak**

*1. lanbide-taldea*

Edozein sailetan egiten diren oinarrizko lan edo lan laguntzaile guztiak sartuta daude talde horretan. Prestakuntza jasotzeko praktika-kontratua duten langile guztiak sartuta daude talde horretan.

Talde honetan sartzen diren posizioak:

1. Edozein sailetakoko edo arlotako laguntzaileak, administrari-laguntzaileak.
2. Hirugarren mailako ofizialak.
3. Peoiak.
4. Praktikak egiteko edo prestakuntza jasotzeko kontratuak.
5. Kontratu berriko langileak, baldin eta 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera hasten badira, eta urtebeteko lehenengo sei hilabeteetan edo bi urteko zortzi hilabeteetan 2C mailako lanpostuetan sartzen badira. 3B eta 3C mailetakoko lanpostuetan lehenengo hamabi hilabeteetan edo 24 hilabetetik 12 hilabeteetan aritzen diren langileak.

Maila bakoitzeko lanpostuak zehaztuta daude sustapen-sisteman.

*2. lanbide-taldea*

Makinak eta zenbait fabrikazio- edo administrazio-prozesu kontrolatzeko ardura duten lanpostuak (oro har, 'ofizialtza' esaten zaie). Langileek ez dituzte guztiz menderatzen lan-arloko prozesuen polibalentzia eta jabetza. Talde horren lana zertxobait gainbegiratu behar da. Langileen ezagutzen maila erdikoa da.

Talde honetan sartzen diren posizioak:

1. 2. mailako ofizialak: Ekoizpena (prestatzea, ontziratzea, fintzea eta tailerra).
2. Biltegiko ofizialak: Eskorga-gidariak, kamioiak deskargatzeko arduradunak.
3. 2. mailako administrari laguntzaileak (edozein sailetan edo arlotan).

Maila bakoitzeko lanpostuak zehaztuta daude sustapen-sisteman.

*3. lanbide-taldea*

Makinak eta zenbait fabrikazio- edo administrazio-prozesu kontrolatzeko ardura duten lanpostuak (oro har, 'ofizialtza' esaten zaie). Langileek guztiz menderatzen dituzte lan-arloko prozesuen polibalentzia eta jabetza. Haiek egiten duten lanak gainbegiratzeko txikia behar du, eta enpresako zenbait lanpostutan maila berean jardun dezakete.

Talde honetan sartzen diren posizioak:

A maila

1. Kontratazio berriko langileak, 4. taldeko lanpostuetan lehenengo sei hilabeteetan aritzen direnean.
2. 4. taldeko lanpostuak hartzen dituzten 2. taldeko langileak, aldezturik ez badute, eta 12 hilabetetik sei hilabeteetan edo 24 hilabetetik zortzi hilabeteetan aritzen direnean.

B maila

Hornitzaileak eta 1. mailako biltegi-ofiziala. C maila:

1. 1. mailako ofizialak (prestatzea, ontziratzea, paletetan jartzea, fintzea, tailerra, administrari laguntzaileak edozein arlotan edo sailetan).
2. 1. mailako ekoizpen-ofizialak (prestatzea, ontziratzea, paletetan jartzea, fintzea, biltegia, tailerra).
3. 1. mailako administrari laguntzaileak (edozein sailetan edo arlotan).

#### 4. lanbide-taldea

##### A maila

Makinak eta zenbait fabrikazio- edo administrazio-prozesu kontrolatzeko ardura duten lanpostuak (oro har, 'ofizialtza' esaten zaie). Langileek guztiz menderatzen dituzte lan-arloko prozesuen polibalentzia eta jabetza. Era autonomoan edo erdi autonomoan jarduten dute. Parte hartzen dute mantentze autonomorako plangintzan eta hobekuntzak egiten dituzte prozesuetan eta ekipoetan. Kalitatea txertatzen dute WCM arauetan.

Maila honetako lanpostuak:

1. Langile teknikoak.

##### B maila

Maila horretan daude teknikari espezialistek egiten dituzten lanak. Ekoizpen-lerroak (arlotu guztiak, besteak beste, prestatzea, ontziratzea, biltegitratzea...). Elektrizitatea, mekanika edo laborategia. Langileek era autonomoan edo erdi autonomoan jarduten dute. Azpiegiturretan aritzen dira eta prozesuetan eta taldeetan hobekuntzak proposatzen dituzte, eta gainerako zereginen arteko lotura oso handia da.

Maila honetako lanpostuak:

1. mailako mekanikariak: mantentzea (edo mantentze mekanikoko teknikariak).
2. 1. mailako elektrikariak: mantentzea (edo mantentze elektrikoko teknikariak).
3. Laborategiko analista.

##### C maila

Diziplina anitzeko lan tekniko aurreratuak barne hartzen dituzten lanpostuak edota taldeak kudeatzeaz arduratzeko lanpostuak. Langileek lantaldeak zuzendu, prozesuak ezarri eta taldeak antolatzen dituzte. Era autonomoan jarduten dute. Gainerako enpresako zereginen eta haien lanaren arteko lotura oso handia da, kanpoan zein barruan.

Maila honetako lanpostuak:

1. Elektromekanikariak.
2. Arloko koordinatzaileak.
3. Taldeko buruak.

Gaixotasunak edo istripuak eragindako lanerako gaitasuna murrizteagatik langile bat beharagoko lanpostura aldatzen bada, aurreko graduan zuen ordainsari berdina jasotzen jarraituko du.

## VIII. KAPITULUA

### ORDAINSARIAK ETA OSAGARRIAK

#### 17. artikulua. — Igoerak

##### 2024. urtea

— %1eko igoera gehigarria enpresak urtarrilaren 1etik aurrera aplikatutako %2,9ari, urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin. Hitzarmen honetako tauletako oinarritzko soldataren, osagarrien eta plusen gainean aplikatuko da. 2024. urteari ekitaldi horretarako adostutako %1eko soldata-atzerapen gehigarriak 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko dira.

##### 2025. urtea

— Hitzarmen honetako tauletako oinarritzko soldataren, osagarrien eta plusen gaineko %3,8ko igoera, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin. 2025eko soldata-atzerapenak 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko dira.

## 2026. urtea

- Estatuko aurreko urteko KPI gehi puntu 1eko igoera (KPI+1), gutxienez %3ko igoerarekin indize hori 3tik beherakoa bada, eta %5eko mugarekin indizea 5etik gorakoa bada, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin. Igoera hori hitzarmen honetako tauletako oinarritzko soldataren, osagarrien eta plusen gainean aplikatuko da.

### 18. artikulua. — *Ordainsari aldakorra*

Ordainsari aldagarri ez kontsolidagarri bat ezarri da, helburuen lorpenaren arabera, soldata-taulen %7rainokoa, hiru hilean behin edo urtean behin ordaintzekoa:

1. Hiru hilean behingoa (soldata-tauletako soldataren gainean %3 gehienez ere):
  - %1, murrizketen aurrezpenaren gainekoa.
  - %1, kalitaterik ezaren kostuaren aurrezpenaren gainekoa.
  - %1, eragiketa-efizientzien gainekoa.
2. Urteko aldagarritasuna (soldata-tauletako soldataren gainean %4rainokoa):
  - %1, ekoizpen-bolumenen gehikuntzaren gainekoa, edo bihurketa-kostuaren arabera.
  - %1, energia-gastuaren aurrezpenaren gainekoa.
  - %1, produktu amaituaren tona zati urteko batez besteko plantillaren gainekoa.
  - %0,5, kaizenetarako iradokizun onartuen kopuruaren gainekoa.
  - %0,5, kaizen azkarren bitartez lortutako aurrezpenaren gainekoa.

Adierazleak aurreko urteko abenduaren 31 baino lehen argitaratuko dira.

### 19. artikulua. — *Soldata-taulak*

Hitzarmena sinatutakoan, langileen urteko ordainsari gordinen gutxienezko kopurua honako eskala honen arabera izango da. Eskalan lanbide-kategoriak lanbide-taldeenara aldatu dira:

2024	(+%1)		
Taldea	A. maila (€)	B. maila (€)	C. maila (€)
1. taldea	21.078,77	23.186,65	25.602,81
2. taldea	27.930,34	30.257,87	32.585,40
3. taldea	34.178,40	35.656,90	37.208,65
4. taldea	37.822,35	39.115,69	39.800,73

2025	(+%3,8)		
Taldea	A. maila (€)	B. maila (€)	C. maila (€)
1. taldea	21.879,77	24.067,74	26.575,72
2. taldea	28.991,70	31.407,67	33.823,65
3. taldea	35.477,18	37.011,86	38.622,58
4. taldea	39.259,59	40.602,08	41.313,16

1. 1. taldea: laguntzaileak, 3. mailako ofizialak, prestakuntza-kontratudunak, peoiak, praktika- edo prestakuntza-aldiko langileak eta kontratu berriko langileak, baldin eta 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera hasten badira, eta urtebeteko lehenengo sei hilabeteetan edo bi urteko zortzi hilabeteetan 2C mailako lanpostuetan sartzen badira. 3B eta 3C mailako lanpostuetan lehenengo hamabi hilabeteetan edo 24 hilabetetik 12 hilabeteetan aritzen diren langileak.

2. Kasu guztietan:
  - A maila: lanpostuan hasten direnetik 18 hilabeteko antzintasuna eduki arte.
  - B maila: 18 hilabetetik 36 hilabete arte.
  - C maila: 36 hilabeteko antzintasuna lortu eta gero.
3. 2. taldea: 2. mailako ofizialak. Kasu guztietan:
  - A maila: lanpostuan hasten direnetik 12 hilabeteko antzintasuna eduki arte.
  - B maila: 12 hilabetetik 24 hilabete arte.
  - C maila: 24 hilabeteko antzintasuna lortu eta gero.
4. 3. taldea: 1. mailako ofizialak.
  - A maila: aldez aurretik 4. taldera igarotzea, 12 hilabetetik 6 hilabeteko edo 24 hilabetetik 8 hilabeteko eskarmentua baino eskarmentu txikiagoa izanda enpresako lanpostu horretan.
  - B maila: Hornikuntza-lanpostuak.
  - C maila: 1. mailako ofizialak: prestatzea, ontziratzea, paletetan jartzea, fin-tzea, biltegia, bulegoak.
5. 4. taldea:
  - A maila: Langile teknikoak.
  - B maila: mekanikariak, elektrikariak, laborategiko analistak.
  - C maila: taldeko buruak, elektromekanikariak, arloko koordinatzaileak.

## **20. artikulua. — 2026rako berrikuspen-klausula posiblea negoziatzeko konpromisoa**

Kontuan hartuta 17. artikulua estatuko KPI gehi kopuru gehigarri bat hartzen duela soldata-igoerarako erreferentziazat, ez da berrikuspen-klausularik aplikatuko hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, jarraian xedatutakoa alde batera utzi gabe.

Nolanahi ere, 2025eko KPI 6 baino handiagoa bada, alderdiek konpromisoa hartzen dute egoera 2026ko lehen hiruhilekoan baloratzeko, datu ofiziala jakin ondoren, eta soldata-berrikuspenaren bat egin behar den erabakitzeko.

Ezarritako akordioak kontuan hartuta, honako klausula hau desaktibatuta geratzen da indarrean dagoen hitzarmenean:

Soldata-erregimena ez da aplikatuko, salbuespen gisa, hitzarmen honen indarraldian, beste hitzarmen bat sinatu arteko luzapena barne.

Berrikuspen-klausula horrek estatuko benetako KPIaren gaintik dauden puntuak ezartzen ditu (urte bakoitzaren amaieran EINek ezarritakoa), eta ez du ondoriozik itundutako igoera soldata-berrikuspen hori baino handiagoa bada. Berrikuspena, hala bada, gorkio, urte bakoitzeko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginez aplikatzen zaie kontzeptu guztiei.

Ordainketa argitaratu eta hurrengo hilabetean egingo da.

## **21. artikulua. — Antzintasuna**

2024rako antzintasun-osagarria 122,46 euro gordin izango da, hurrenez hurren, 2024-01-01ean betetako zerbitzu-urte bakoitzeko. 2025erako 127,11 euro gordinekoa izango da, hurrenez hurren betetako zerbitzu-urte bakoitzeko. Sarrera-urtea urte osotzat hartuko da ekainaren 30a baino lehen sartu direnentzat.

2026. urterako, zenbatekoa 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da. Legozkiokeen soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

## **22. artikulua. — Txanda-plusa**

Hiru txandatan lan egiten duten langileentzako txanda-osagarriaren zenbateko bakarra urtean 3.681,38 euro gordinekoa izango da 2024rako, eta 3.821,28 euro gordinekoa

2025ean. 2026. urterako, zenbateko hori 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da.

Bi txandatan lan eginen duten langileentzako txanda-osagarriaren zenbateko bakarra 922,69 euro gordin izango da 2024rako, eta 957,76 euro gordin 2025erako. 2026. urterako, zenbateko hori 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da.

Antolaketa-arrazoiak direla-eta gaueko txandan egutegian ezarritakotik kanpo lan egin behar duen langileak pluseko 52,46 euro gordin jasoko ditu 2024an lan egindako gau bakoitzeko, 54,46 euro gordin 2025ean, eta zenbateko hori 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da 2026. urterako.

Taldez aldatzearen ondoriozko aparteko gauetan, 3 txandako langileek bi aste jarraian lan egin behar badute, eta 5 txandako langileek bi gau baino gehiago lan egin behar badute, 2024an lan egindako gau bakoitzeko 52,46 euro gordinetako plusarekin konpentsatuko dira, 54,46 euro gordin 2025ean, eta 2026an lan egindako gau bakoitzeko zenbatekoa eguneratuko da, 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera.

Legozkiokeen soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

### **23. artikulua. — Prestakuntza-plusa**

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, izendatutako langileek prestakuntza egokia jasoko dute etengabe hobetzeko ezagutza teknikoen gainean, beren lana gara dezaten lantegi-ko arlo desberdinetan, prestakuntza-aldi hori amaitutakoan.

Prestakuntza-aldi horretan, izendatutako langileak lanaldi zatituan ariko dira, eta utzi egingo diote txandaka lan egiteari, eta, beraz, ez dute eskubiderik izango lehengo txandako araubidearengatik jasotzen zuten txanda-plusetako bat bera ere jasotzeko.

Hala ere, prestakuntza teknikoko aldi horretan, txandaka lan egiteagatik plusen bat jasotzen ari ziren langileek behin-behinean jasoko dute, soil-soilik aldi horrek irauten duen bitartean, «Konpentsazioa» izeneko kontzeptua: urtean 1.861,22 € gordin (txanda aldatzearen ziozko plusaren pareko zenbatekoa), 2024an, 1.931,95 euro gordinetako 2025ean, eta 2026an zenbateko hori eguneratuko da 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera.

Prestakuntza-aldia amaitu, eta beren lanpostura berriz sartzen direnean, utzi egingo diote Konpentsazioa kontzeptua jasotzeari. Kontzeptu hori, izan ere, ez da kontsolidagarria. Beraz, hala badagokio, unean-unean benetan lanean ari diren txanda-sistemaren arabera dagozkien plusak baino ez dituzte jasoko langileek.

Legozkiokeen soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

### **24. artikulua. — Bertaratze-plusa**

Hitzarmen honen eraginpeko fabrikako langile guztiek 5,27 euro gordinetako laneratze-plusa jasoko dute 2024an benetan lan egindako lanaldi bakoitzeko, 5,47 euro gordinetako 2025ean, eta 2026an kopuru hori benetan lan egindako lanaldi bakoitzeko eguneratuko da, 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera. Legozkiokeen soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

Horregatik, plus hori ez da ordainduko jaiegunengatik, edozein motatako lizentzia edo baimenengatik, gaixotasunengatik, lanekoa ez den istripuengatik, txandaren zioz lan egin ez den larunbatereengatik eta beste edozein absentiarengatik, edozein dela ere hura eragin duen arrazoiak, eta, era berean, jarraian adierazten den zenbatekoan murriztuko da honako kasu hauetan:

Baimenak absentiarekin:

1. Ordu bakoitza baino gutxiago: plusetik ez da ezer deskontatuko.
2. 1-3 ordu: plus erdia galduko da.
3. 3 ordu baino gehiago: plus osoa galduko da.

Plus horren zenbatekoa hilabeteka ordainduko da, baita oporretan ere, hileko likidazioarekin batera.

#### **25. artikulua. — Nekagarritasun-osagarria**

Atal edo lan jakin batzuetarako aitortutako nekagarritasun-osagarria honako zenbateko hauetan ezartzen da:

1. Oreen deskonposizioa (mantentzea barne): 7,28 euro gordin 8 orduko lanaldian 2024an, 8,20 euro gordin 2025ean, eta 2026an kopuru hori benetan lan egindako lanaldi bakoitzeko eguneratuko da, 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera.
2. Andel edo tresna itxien barruan egindako mantentze-lanak: 5,42 euro gordin orduko 2024an, 5,62 euro gordin 2025ean, eta 2026an kopuru hori benetan lan egindako lanaldi bakoitzeko eguneratuko da, 17. artikuluan ekitaldi horretarako xedatutakoaren arabera.

#### **26. artikulua. — Ad personam osagarria eta kategoria-osagarria**

Ad personam osagarria eta kategoria-osagarria ezingo dira inola ere xurgatu edo konpentsatu, eta etorkizuneko igoerak aplikatuko zaizkie, negoziazio kolektiboan hala adostuz gero.

#### **27. artikulua. — Aparteko ordainsariak**

Urteko ordainsaria 15 pagatan banatuko da, hau da, 12 hilabete natural eta 3 aparteko haborokini dagozkienak.

#### **28. artikulua. — Likidazioak**

Banku-transferentzia bidez egingo da langile guztientzako hartzekoen likidazioa, inoiz ez hilabete bakoitzeko 24. eguna baino beranduago.

### IX. KAPITULUA

#### SUSTAPEN- EBALUAZIO ETA HUTS-SISTEMAK

#### **29. artikulua. — Sustapen- eta ebaluazio- sistema**

##### *Premisak*

1. Lanbide-talde batetik beste batera aldatzen da, lanpostu huts bat sortzen denean, eta ebaluazio-batzordeak langileen trebetasunak eginkizun horretarako egokiak diren ebaluatu ondoren.

2. 1. eta 2. taldeek dagozkien mailetan (A, B eta C) aurrera egin dezaten, kontuan hartzen dira postuan emandako denbora eta horrek sortzen duen trebetasuna, taldeko zereginak egin ahal izateko.

3. 3. eta 4. taldeek dagozkien mailetan (A, B eta C) aurrera egin dezaten, kontuan hartzen dira zer posizio betetzen duten. Hori ez zaie aplikatzen 3A taldeko langileei, maila handiagoko taldean (4) prestakuntzan edo sartu berriko aldiaren sartzen direlako.

4. 2C posizioan 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera hasiko diren langileak 1A taldean sartuko dira 12 hilabetetik lehenengo sei hilabeteetan edo 24 hilabetetik zortzi hilabeteetan. 3B eta 3C mailetako posizioetan, lehenengo 12 hilabeteetan edo 24 hilabetetik 12 hilabeteetan, langileak 1A taldean sartuko dira, zertarako eta posizio horretarako behar diren eskarmentua eta trebetasunak eskuratzeko.

5. 1. eta 2. taldeetan mailaz igotzeko benetako antzinasuna zenbatze aldera, kontuan hartuko da 2010eko urtarrilaren 1etik sortu dena.

#### **30. artikulua. — Ebaluazio-batzordea**

1. Ebaluazio-batzordea sortuko da, sustapen- eta igoera-sistema arautzeko.
2. Batzorde horretako kideak honako hauek izango dira: enpresa-batzordeak izendatutako lau kide; enpresak izendatutako lau kide (haietako bat bileren koordinatzaia).

lea izango da), «jobdescription» lanpostuen ebaluazioekin eta deskribapenekin lotutako guztian izan ezik. Gai horietan, alderdi bakoitzak izendatutako 2 kidek osatuko dute batzordea.

3. Gutxienez urtean behin bilduko dira (azken hiruhilekoan). Enpresan indarrean dauden posizioak eta posizioei dagozkien lanbide-taldeak berrikusiko dituzte.

4. Batzorde horrek urtero erregistratuko ditu posizioak eta dagozkien taldeak, eta sustapen-prozesuen funtzionamendu ona zainduko dute, halakorik balego.

5. Instalazioaren antolaketan funtsezko aldaketak egin behar direnean, batzorde hori bilduko da, eta aldaketen ondoriozko posizioak edota taldeen antolaketa aztertuko dituzte.

### **31. artikulua. — Lanpostu huts berriak**

1. Lanbide-taldeetan (1-4) sor daitekeen edozein posizio sortuz gero, egituran aldaketak eginez gero, edo posizio berriak sortuz gero, barneko jakinarazpenak egingo dira, langile guztiek lanpostu hutsa betetzeko aukera izan dezaten.

2. Ebaluazio-batzordeko lau kideetako batek behintzat eduki beharko du ebaluatu behar duten lanpostu hutsaren maila.

3. Ebaluazio-batzordeak alde bien artean adostu diren epeak, azterketak eta igoe-ira-irizpideak arautu eta zainduko ditu, eta berdintasuna sustatzeko printzipioaren arabera egingo du sustapena.

4. Batzordeak iragarri beharko ditu lanpostu hutsa(k), hautagaitza aurkezteko epeak eta hautagaiek bete behar dituzten baldintzak.

5. Batzordeak sustapeneko probak (teorikoak eta praktikoak) egin eta adostuko ditu, bai eta ariketen gehienezko puntuazioa ere. Ondoren, hautagaitza aztertu, eta, lanpostu hutsen irizpideak betetzen dituztelako, probak zer hautagaik egin ahal dituen zehaztuko ditu.

6. Lanpostu hutsa betetzeko probak sistema objektibo batean oinarrituko dira, eza-gutzak, gaitasun teorikoa eta gaitasun praktikoak ebaluatzeko.

7. Lanpostu hutsa igartzen denetik 30 egun igaro baino lehen, probak egin beharko dira, eta enpresak emango dizkie probak egin ahal dituzten guztiei material teorikoak eta praktikoak, probak presta ditzaten, ahal den neurrian.

8. Probak egin ondoren, batzordeak zuzenduko ditu, eta probak amaitzen direnetik gehienez 15 egun igaro baino lehen argitaratuko ditu emaitzak.

9. Batzordeak prozesuaren konfidentzialtasuna zainduko du, eta prozesua aldatzen bada, edozein alderdik aurkaratu ahal izango du.

Probetan berdinketa gertatzen baldin bada, honako irizpide hauek erabiliko dira, berdinketa desegiteko:

- 1) Antzintasuna enpresan.
- 2) Adin-nagusitasuna.
- 3) Enpresan une horretan ordezkari txikien duen generoa.

#### *Posizioak, lanbide-mailaren eta -taldearen arabera*

1. taldea. — laguntzaileak, 3. mailako ofizialak, prestakuntza-kontratudunak eta peoiak

Kasu guztietan:

- A maila: lanpostuan hasten denetik 18 hilabeteko antzintasuna eduki arte.
- B maila: 18 hilabetetik 36 hilabete arte
- C maila: 36 hilabeteko antzintasuna lortu eta gero

2. taldea. — 2. mailako ofizialak

Kasu guztietan:

- A maila: lanpostuan hasten direnetik 12 hilabeteko antzintasuna eduki arte.

- B maila: 12 hilabetetik 24 hilabete arte.
- C maila: 24 hilabeteko antzinatasuna lortu eta gero.

### 3. taldea.— 1. mailako ofiziala

- A maila: aldez aurretik 4. taldera igarotzea, 12 hilabetetik 6 hilabeteko edo 24 hilabetetik 8 hilabeteko eskarmentua baino eskarmentu txikiagoa izanda enpresako lanpostu horretan.
- B maila: hornikuntza-lanpostuak.
- C maila: 1. mailako ofizialak: prestatzea, ontziratzea, paletetan jartzea, fintzea, biltegia, bulegoak.

### 4. taldea

- A maila: langile teknikoak.
- B maila: mekanikariak, elektrikariak, laborategiko analistak.
- C maila: taldeko buruak, elektromekanikariak, arloko koordinatzaileak.

## X. KAPITULUA APARTEKO ORDUAK

### 32. artikulua.— *Aparteko orduak*

Ahalik eta aparteko ordu gutxien egingo dira, eta bakarrik mantentze-lanetako tekniketako, haurtzaindegiko eta ezbeharretako kasuetako eskakizunengatik nahitaezko diren sailetarako eta horien kontrol zorrotza eginez.

Aparteko orduak txandaka lan egiten duen langile bat ez agertzearen ondorioz gertatzen direnean, aurreko txandako langileak bere borondatez lanpostuan jarraitzea erabakitzen badu, ezin izango du lanaldi bat baino gehiago egin, gehienez ere. Kasu horietan, hurrengo txandako 4 orduak gainditzen ez badira, aparteko orduen balioa %65 igoko da, hitzarmen honen 31. artikuluko taulen arabera. 4 ordu baino gehiago jarraitu behar badira, lau horietatik ateratzen diren orduak aparteko orduen balioaren %79 igoko dira, hitzarmen honen 31. artikuluko taulen arabera. Nolanahi ere, langileak ez geratzea erabakitzen badu, lanpostua utzi baino lehen taldeburuari jakinarazi beharko dio ez dela bere txanda agertuko, azken horrek absentzia behar bezala kudea dezan.

Larrialdiko matxurak direla-eta, mantentze-langileek lanean jarraitu edo lanera joan behar badute, aparteko ordu bakoitzaren zenbatekoa %42,83 handituko da, artikuluko bereko taula horien arabera. Arloko leaderrek —eta haiek egon ezean, taldeko buruek— ordu mota hori aktibatuko dute.

Aurreko bi paragrafoen kasuan, aparteko orduak ordu berezizat hartuko dira.

Zuzendaritzak ostiralero edo jaiegunen bezpera guztietan jakinaraziko dio Langileen Batzordeari zer lan egin behar den eta zenbat langile erabiltzea aurreikusi duen.

Halaber, hileroko emango dio informazioa batzordeari, egindako aparteko orduen kopurua, ordu horiek egiteko kausak eta atalen arabera banaketa azaltzeko.

Aparteko orduen balioa lanbide-taldearen arabera finkatuko da, honako eskala honen arabera (lanbide kategoriak lanbide-talde bihurtu dira):

2024	A maila		B maila		C maila	
	A.O. Normala (€)	A.O. Jaiegunea (€)	A.O. Normala (€)	A.O. Jaiegunea (€)	A.O. Normala (€)	A.O. Jaiegunea (€)
1. taldea	14,78	16,91	16,26	18,59	16,73	19,11
2. taldea	18,17	20,77	20,32	23,22	21,70	24,81
3. taldea	23,18	26,48	24,23	27,74	25,16	28,77
4. taldea	25,59	29,24	26,63	30,47	27,57	31,53

2025	A maila		B maila		C maila	
Taldea	A.O. Normala (€)	A.O. Jaiegunea (€)	A.O. Normala (€)	A.O. Jaiegunea (€)	A.O. Normala (€)	A.O. Jaiegunea (€)
1. taldea	15,35	17,55	16,88	19,30	17,37	19,84
2. taldea	18,86	21,55	21,09	24,10	22,52	25,75
3. taldea	24,06	27,48	25,15	28,79	26,12	29,86
4. taldea	26,56	30,35	27,64	31,63	28,62	32,73

## XI. KAPITULUA

### OPORRAK

#### 33. artikulua. — *Urteko oporrak*

Langile guztiek izango dute egutegiko 30 eguneko oporraldi baterako eskubidea eta 33. artikuluan jasotzen diren lanegunen baliokidetasunaren arabera baliatuko dira.

Zerbitzuaren denboraldiak urte naturala baino laburragoak baldin badira, lan eginda-ko aldiari dagokion zati proportzionala baliatuko da opor gisa.

#### 34. artikulua. — *Opor-egunen baliokidea*

Honako baliokidetasun hau ezarri da opor-egunak zenbatzeko:

Egutegiko egunak	Lan.: astelehenetik ostiralera	Lan.: astelehenetik larunbatera
30	22	26

Zenbaketa horri begira, lanaldiaren zati bat lan egiten diren egunak ez dira jaieguntzat hartuko; beraz, lanegun oso gisa zenbatuko dira. Halaber, 26 eguneko zenbaketan 4 larunbata zenbatuko dira. Beste bat sartuko balitz, txanda dela-eta, lan egin behar denean baino ez da zenbatuko.

#### 35. artikulua. — *Oporraldiak*

Bertako lanaren premiek oporrak baliatzeko aldi finakoak ezartzera behartzen duten sail guztietan, enpresak finkatuko ditu aldi horien egunak eta horietako bakoitza osatzen duten pertsonen kopuru bera. Otsailaren 28a baino lehenago opor-erregimen horren barne hartutako sailak nahiz atalak ezarriko dira, baita banakako planifikazioa ere.

Ohiko aldiak hiru izango dira eta uztailaren eta irailaren artean ezarriko dira jarraian.

Errotazioa baliatzeko ordenan egingo da, ez aukerakoan. Taldeen antolamendua saileko buruek egingo dute (III. eranskina. Oporrak). Printzipioa hori izanik ere, ondo funtzionatzeko, oporraldia luzatu behar duten sailek aldi hori ekainera eta urrira zabal dezakete, aukera hori kontratu finkoa ez dutenei eskainita.

## XII. KAPITULUA

### BAIMENAK

#### 36. artikulua. — *Baimenak eta lizentziak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, gertakaria gertatzen den egunetik honako ordainduriko lizentzia hauetarako eskubidea izango dute:

- Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.
- Langileen Estatutuaren 37.3 artikulua b) letran xedatutakoarekin bat etorritik, bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik ga-

beko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira, joan-etorria egin behar izan den ala ez kontuan hartu gabe. Informazioa emateko baino ez da sartuko hitzarmenean. Beraz, hitzarmena sinatzean lege-araudia aldatzen bada, indarrean dagoen legeriara egokituko da haren aplikazioa.

Joan-etorririk ez badago, lan-egunak etenik gabe hartu ahal izango dira, baldin eta baimen hori eragin zuen gertaerak bere horretan badirau. Aitzitik, joan-etorririk egon badago, nahitaez hartu beharko dira egunok etenik gabe.

Hala ere, joan-etorririk egon nahiz ez, langilearen lehen lanegunetik aurrera hartuko dira egunok, aurreko egoeretan bezala.

- Bost lanegun langilea edo haren ezkontidea, semea, alaba, ezkontidea edo gurasoaren heriotzarengatik. Hiru lanegun langilearen edo haren ezkontidearen aitona-amonen, biloben, anai-arreben eta koinatu-koinaten heriotzagatik. Kasu horietan egutegiko bost egunera arte luzatu ahal izango da langileak horretarako lekualdaketa egin behar badu.
- Ohiko etxebizitza aldatzeko, egun bat.
- Egun bat, langilearen edo haren ezkontidearen gurasoak, seme-alabak, edo anai-arrebak ezkontzen diren egunean. Seme eta alaben kasuetan ospakizunaren bezperako gaueko txandan lan egin behar badu, lizentzia balia dezake.
- Semea, alaba edo bilobaren bataioan eta jaunartzean, ospakizunaren egunean egun bat. Seme eta alaben kasuetan ospakizunaren bezperako gaueko txandan lan egin behar badu, lizentzia balia dezake.
- Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.

Baimen horiek ez dira bidezkoak izango eragiten dituen gertakaria oporraldian edo gaixotasunaren ziozko edo istripuaren ziozko bajaran dagoenean gertatzen badira. Oporrekin meta ezin daitezkeen norberaren aukerako honako ordu hauek ezartzen dira:

- Hiru eta bi txandatako langileentzat 12 ordu urtean eta 6 ordu urtean gainerako langileentzat. Ordu horiek proportzionaltzat joko dira, urtebetetik beherako aldietan.
- Ordu horiek ez zaizkie aplikatuko bost txandatako erregimenean dauden langileei.

Baimen horiek baliatu nahi izanez gero, behar bezala eta behar bezalako aurrerapenaz jakinarazi behar zaie saileko buruari eta langileen sailari.

Artikulu honetan jasotako baimen eta lizentziak baliatu ez badira ere, ez dira inola ere ordainduko.

### *Izatezko bikoteak*

Artikulu honetan jasotako baimenen kasuetan, bai eta legez araututakoetan ere, eskubidea aitortuko zaie bai ohiko ezkontzei, bai sexu bereko edo desberdineko legez erregistratutako izatezko bikoteei, horretarako sortutako edo sor daitezkeen erregistro publikoetan, eta enpresaren aurrean modu frogagarrian frogatu beharko dira lizentzia baliatzeko aurrez ezarritako baldintzak.

Ezkontzagatiko lizentziaren kasuan, langileak eskabide idatzia aurkeztu beharko dio enpresari, bere egoeraren egiaztagiria erantsita, gehienez ere hilabeteko epean, elkarte egonkorra inskribatu eta hurrengo egunetik aurrera. Bestela, bere eskubidea preskribatu egingo da. Nolanahi ere, lizentzia hori ezin da aplikatu baldin eta pertsona berarekin ezkontzen bada, pertsona batekin publikoki erregistratutako izatezko bikote gisa hartu ondoren.

### *Ezinbesteko familia-arrazoiengatiko eta guraso-arrazoiengatiko baimenak*

Bi alderdiek adostu dute hitzarmen kolektiboan legezko baimen arautu hauek sartzea: Informazioa emateko baino ez dira sartuko hitzarmenean. Beraz, hitzarmena sinatzean lege-araudia aldatzen bada, indarrean dagoen legeriara egokituko da haren aplikazioa.

#### a) Ezinbesteko familia-arrazoiengatiko baimen ordaindua

Langileen Estatutuaren 34.9 artikulua araber, langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratu behar duenean.

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokide diren absentsia-orduak kobratzeko, eta, hala badagokio, absentsiaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute.

#### b) Guraso-baimena

Langileek, Langileen Estatutuaren egungo 48 bis artikuluaekin bat etorriz, guraso-baimena izateko eskubidea izango dute seme-alaba edo familian urtebete baino gehiago hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen horrek gehienez zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Gaur egun oraindik ez dagoenez arauzko garapenik, lanaldi osoa baino ez da hartuko.

Baimen hori langileen eskubide indibiduala da, gizonena zein emakumeena, eta ezin da eskualdatu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, noiz hartuko den. Enpresari 10 egun lehenago jakinarazi beharko dio, ezinbesteko kasuetan izan ezik, kontuan hartuta haren egoera eta enpresaren antolaketa-premiak.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile beragatik sortzen badute eskubide hori, edo hitzarmen kolektiboetan zehaztutako beste kasu batzuetan, baldin eta eskatutako aldi guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen badu, enpresak baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoizko aldi baterako, idatziz justifikatuta eta malgutasun bereko beste aukera bat eskaini ondoren.

Ekainaren 28ko 5/2023 Errege Lege Dekretuak sartutako baimen berrien transkripzioa diren a eta b apartatuetan araututako baimen horiek legez edo jurisprudentziak xedatutakoari egokituko zaizkio une oro, eta jurisprudentziazat hartuko da Auzitegi Gorenaren edo Konstituzio Auzitegiaren doktrina finkatua legeak interpretatzean.

## XIII. KAPITULUA

### ESZEDENTZIAK

#### **37. artikulua. — Borondatezko eszedentzia**

Indarreko legediak ezartzen dituen derrigorrezko eszedentzia horiek alde batera utzita, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentziarako eskubidea izango dute. Horren iraupena ez da lau hilabete baino txikiagoa izango, ezta bost urte baino handiagoa ere.

#### **38. artikulua. — Eszedentzia-eskaera**

Eszedentzia-eskaerak idazki bidez egin beharko dira, interesdunak baliatzen hasi nahi duen eguna baino gutxienez hilabeteko aurrerapenaz.

### **39. artikulua. — Lanera itzultzea**

Eszedentzia amaitzen den eguna baino gutxienez hilabete lehenago eta idazki bidez eskatzera baldintzatuta dago lanera itzultzea, bestela, lanera itzultzeko eskubidea galduko da.

Eszedentzia amaitzean, sortzen den lehenengo lanpostu hutsean lanera itzultzea bermatzen da, eszedentzia hastean zuen kategoriarekin.

### **40. artikulua. — Epe horiek zenbatzeko eszedentzia**

Langileak eszedentzian dauden denbora ez da inolako ondorioetarako zenbatuko.

## XIV. KAPITULUA

### GIZARTE-ARLOKO HOBEKUNTZAK

### **41. artikulua. — Lanerako ezintasun iragankorragatiko eta Lan-istripuagatiko osagarria**

Gaixotasunagatik edo istripuagatik eskatutako bajaren kasuan, enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko ditu soldata gordinaren ehuneko 100eraino, antzinatasuna eta txandak barnean hartuz eta bajaren lehen egunetik hasita.

Langileen Sailak eta Osasun Zerbitzuak artikuluko honetan ezarritakoak ekar litzakeen gehiegikeriak saihesteko neurriak zaindu eta arbitratuko dituzte.

### **42. artikulua. — Lanerako ezintasun iragankorraren eta Lan-istripuaren jarraipena eta azterketa**

Langileak laneko ezintasun iragankorreko egoeran dagoen bitartean baliatuko dira aurreko artikuluan ematen diren onurak eta hori hartzeko derrigorrezko izango da pertsona horrek enpresaren absentsia-politika betetzea (hau da, giza baliabideei eta arduradunari jakinaraztea, ordezkapena behar bezala kudeatzeko).

Langileek enpresak erabakitzen dituen osasun-azterketak egiteko betebeharra dute, eta horiek etxean edo enpresako osasun-zerbitzuetan izan daitezke, ezinduaren egoerak lekualdaketa egitea uzten badu.

### **43. artikulua. — Maileguak**

Enpresak maileguak emango ditu, baldin eta, enpresaren aburuz, maileguen xedea premiazko beharra edo behar iragarri ezina betetzea bada, une bakoitzean ezarrita dituen arauen arabera.

### **44. artikulua. — Desgaitasunentzako laguntza**

Dibertsitate funtzionala (desgaitasun fisikoa edo psikikoa) duten seme-alabak dituztela egiaztatzen duten langileek hezkuntza bereziko hileko kostuaren ehuneko ehuneko diru-laguntza jasoko dute, edo desgaitasuna duen seme edo alabari egiteko nahitaezko zaintzaren kostua.

Diru-laguntza hori gehienez ere 510,29 eurokoa izango da horretarako eskubidea duen seme edo alaba bakoitzeko; hitzarmen kolektiboaren arabera, urtero eguneratuko da; eta ohikoa den bezala era egokian egiaztatu beharko da.

Eskumeneko erakunde ofizialak egiaztatuta, ehuneko 33ko gutxieneko desgaitasun-maila duen ezkontidea beren ardurapean duten langileek 140,35 euro jasoko dute hilean, egiaztagiria aurkezten duten hilabetearen ondorengo nominatik.

Gizarte Segurantzaren agirian onuradun gisa aitortutako eta arrazoi horregatik prestazioa jasotzen duen beste senitarteko bat (ez semea, ez alaba, ez ezkontidea) bere kargura duen langileak, egoera horretan dagoen ahaide bakoitzeko, 140,35 € jasoko ditu hilean enpresatik.

### **45. artikulua. — Bizi- eta istripu-asegurua**

Langile guztiak bizi- eta istripu-aseguru baten polizan barne hartuta daude.

Pertsona bakoitzak poliza horren baldintzei buruzko banakako informazioa edukiko du.

#### **46. artikulua. — Ezkontzako laguntza.**

Emakumezko eta gizonezko langileek, ezkontzean edo izatezko bikote bilakatzean, 289,80 euro gordinoko saria jasoko dute.

Sarirako eskubidea izateko, gutxienez urtebeteko antzintasuna eskatuko da, eta ondorio horretarako dauden behin-behineko aldiak zenbatuko dira.

Langileak enpresan ematen duen lan-bizitza osoan behin bakarrik balia dezake sari hori.

#### **47. artikulua. — Jantoki-zerbitzua.**

Jantokiko edukieraren arabera ahal bada, enpresak lanaldi etengabe txandatan lan egiten duten langileen eskaerak artatuko ditu, baldin eta edozein inguruabarrengatik, langileren batek bere otordua enpresako jantokian egiteko interesa badu.

Jankideen kopurua oso aldakorra denez egunez egun, eta horrek eragin handia duenez bazkariaren gutzitiko prezioetan, sistemarik egokiena antolatuko da eguneko jankideen kopurua behar besteko aurrerapenarekin ezagutu ahal izateko.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, 07:00etatik 15:00etara lanaldi trinkoan zerbitzuak ematen dituzten pertsonak ere jantoki-zerbitzua erabili ahal izatea adostu da. Langileek 15:00etan bazkalduko dute lanaldia amaitzean. Era berean, 8:00etatik 17:00etara lan egiten duen kolektiboari bere borondatez aukera dezake bazkaltzeko denbora. Aukera hori 30 edo 60 minutukoa izango da, baina enpresako zuzendaritzak aldebakarreko eskubidea izango du bazkaltzeko nahitaezko 60 minutuetara itzultzeko. Aukeraketaren borondatezotasun hori kontrolatzeko, ordutegia aldatuko da kontrol-aplikazioan, urtero modu pertsonalizatuan.

### XV. KAPITULUA

#### SARIAK

#### **48. artikulua. — Enpresan irauteagatiko sariak**

Enpresan 15 urte betetzen dituzten langile guztiek 1.239,20 euro gordinoko ordainketa bakarra jasoko dute, eta sari hori ez da kontsolidagarria izango.

Enpresan 25 urte betetzen dituzten langile guztiek jasoko dute urteko soldata gordinaren hamabirenen baliokidea den oparia. Eta epe hori betetzen den urtean opor-egun bat gehiago izango dute.

Enpresan jardunean 40 urte betetzen dituzten langile guztiek jasoko dute beren urteko soldata gordinaren bi hamabirenen baliokidea den oparia, bai eta opor-egun bat gehiago ere epe hori betetzen duten urtean.

Enpresan jardunean 50 urte betetzen dituzten langile guztiek jasoko dute beren urteko soldata gordinaren hiru hamabirenen baliokidea den opari bat, bai eta opor-egun bat gehiago ere, epe hori betetzen duten urtean.

Iraupen-sariak jasotzen dituzten pertsonak ospakizun-bazkaria egingo zaie. Gaueko txanda egon arren langileren bat bazkarira badoa, egun hori lan egindako egun gisa zenbatuko zaio. Lanaldi zatituan, goizez edo arratsaldean lan egiten dutenek, 8:00etatik 13:00etara egin beharko dute lan.

### XVI. KAPITULUA

#### SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

#### **49. artikulua. — Helburua**

Alderdi sinatzaileen helburua da laneko segurtasun- eta higiene-mailak egokiak izatea. Horren harira, bi alderdiek neurriak hartuko dituzte helburu hori lortzeko: besteak beste, horien diseinuan eta ezarpenean lagunduz eta aldiro kontuan hartuz laneko osasuneko eta segurtasuneko araudia.

## **50. artikulua. — Norbera babesteko ekipamenduak (NBE)**

Unilever Foods Industrial España., S.L.U. enpresaren Leioako lantokiko langile guztiek beren lanarekin bateragarria den gehieneko txukuntasuna eta garbitasuna izan dezaten, enpresak honako ekipo hauek emango dizkie langileei:

- Galtza-mantala eta txanoa.
- Alkandora-galtza edo jaka-galtza eta txanoa.

Txanoa nahitaez erabili beharko dute ekoizpen-sailetan lan egiten duten langile guztiek.

Ekipo horiek enpresak garbituko ditu.

Enpresak emango du une bakoitzean egokian den laneko arropa, bai eta segurtasun-neurri egokiak ezarri ere. Langileen ordezkariak materialak eskuratzeko prozesuaren berri emango zaie.

Era berean, segurtasuneko oinetakoak emango zaizkie behar diren sailei. Lanorduetan baino ezin izango dira erabili, eta nahitaezkoak izango dira.

## XVII. KAPITULUA

### ZIGORRAK

## **51. artikulua. — Zigorrek jakinaraztea**

Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoaren arabera, edozein zigor aplikatu aurretik enpresak horren berri emango dio enpresa-batzordeari.

## **51. artikulua. — Falta**

Langileak egiten duen falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da, garrantzi, ondorio eta asmoaren arabera.

### A) *Falten mailaketa*

1. Falta arinak izango dira honako hauek
  - a) Hilabetean hiru aldiz (gehienez) lanera joatean puntualtasunik ez izatea, atzerapena/aurrerapena hogeita hamar minututik beherakoa bada.
  - b) Lanera huts egingo duela (arrazoi justifikatuak tarteko) ez jakinaraztea, salbu eta abisurik eman ezin zezakeela frogatu bada.
  - c) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez lanpostua uztea, bertiere lanpostua uzteagatik pertsonen edo gauzen segurtasuna arriskuan jarri ez bada; bestela, falta astuntzat edo oso astuntzat joko da.
  - d) Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.
  - e) Norbere garbitasunik eta txukuntasunik eza.
  - f) Jendearekiko arretarik eza eta zuzentasunik eza.
  - g) Hilean behin lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.
2. Falta astunak izango dira honako hauek
  - a) Lanera joatean puntualtasunik ez izatea, justifikatu gabe, hogeita hamar egunetan hiru aldiz baino gehiagotan.
  - b) Hogeita hamar eguneko epean, bi egunetan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
  - c) Enpresari ez jakinaraztea Gizarte Segurantzari edo aurreikuspen-erakundeei eragin diezaieketen aldaketak. Falta hori maltzurkeriaz egin bada, falta oso astuntzat hartuko da.
  - d) Gaixotasuna edo istripua simulatzea.

- e) Laneko agindu edo jarraibideak ez betetzea. Beretzat edo bere lankideentzat is-tripuru-arriskua eragiten badu, edo matxuraren arriskua badago instalazioetarako, falta hori oso astuntzat hartu ahalko da.
- f) Beste langile bat dagoen itxura egitea, haren ordeztuz, erantzunez edo sinatuz.
- g) Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.
- h) Lanean zuhurtzia gabe aritzea. Langilea bera edo lankideak ezbeharren bat izateko arriskuan jartzen baditu edo instalazioak matxuratzeko arriskua ekartzen badu, falta oso astuntzat har daiteke.
- i) Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea, eta enpresako tresnak eta, oro har, ondasunak norberaren kontuetarako erabiltzea.
- j) Lanean mozkortuta egotea, ohikoa ez denean.
- k) Aurreko c) arrazoiaren ziozkoak.
- l) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (puntualtasunik eza salbu), ohartarazpen idatzia tartean dela, faltak hainbat motatakoak izan arren.

3. Falta oso astunak izango dira honako hauek

- a) Lanera joatean puntualtasunik ez izatea, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogeitun alditan baino gehiagotan, behar bezala justifikatu gabe.
- b) Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leialtasunez ez aritzea edo gehiegizko konfiantzaz jokatzeko, eta enpresaren, lankideen edo beste edozeinen ondasunak ebatsi edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan edo lanaldian zehar beste leku batean.
- c) Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak desagerraraztea, kaltetzea, puskatzea edo hondatzea.
- d) Garbitasun eta higiene falta jarraitua eta ohikoa.
- e) Ohituraz, lanean mozkorturik edo drogatuturik egotea, eta horrek lanari negatiboki eragitea.
- f) Isilpean gorde beharreko sekretuak ezagutaraztea, enpresari kalte larria eraginda.
- g) Hitzezko edo egintza bidezko tratatu txarrak egitea, lantokiaren barruan, edo agintekieriaz jardutea.
- h) Zabarkeriaz edo zuhurtziaz gabe jokatzeko eta horrek istripu larriak sortzea.
- i) Lana uztea, erantzukizuneko lanpostu bat bete bitartean.
- j) Errendimendua borondatez eta behin eta berriro apaltzea.
- k) Falta astunen batean berriro erortzea, falta desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

**53. artikulua. — Zehapenak**

1. Kasuan kasu ezarri ahal izango diren zehapenak honako hauek izango dira gehienez:

- a) Falta arinengatik: hitzezko ohartarazpena; idatzizko ohartarazpena; eta enplegua eta soldata etetea, bi egunez gehienez.
- b) Falta asunengatik: enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hogeita hamar egunera bitartean; goragoko lanpostu bat lortzea galaraztea gehienez bi urtez; beste herri batera lekualdatzera behartzea; diziplinaz kaleratzea.

2. Hitzezko ohartarazpena ez beste zehapen guztiak idatziz jakinaraziko zaizkio langileari, arrazoiak azalduta. Falta astun edo oso astunen ziozko zehapenak direnean, langileen legezko ordezkariak ere jakinaraziko zaizkie, halakorik badago.

3. Falten preskripzioa Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 60.2. artikuluan xedatutakoaren arabera egingo da.

## XVIII. KAPITULUA BATZORDE PARITARIOA

### 54. artikulua. — *Batzorde paritarioa*

Langileen Estatutuko 85. artikulua d) letran eskatutakoaren arabera, hauxe izango da batzorde paritarioaren osaera: enpresa-batzordeko lau kide (enpresa-batzordeak izendatuta) eta enpresako zuzendaritzak izendatuko dituen beste lau kide. Hitzarmen honetako arauak interpretatzean zalantzarik sortzen denean, batzorde paritarioak ebaziko ditu.

Batzorde Paritarioaren erabakiak ordezkari bakoitzaren gehiengoak, Enpresa Batzordeak eta Konpainiaren Zuzendaritzak hartuko dituzte, eta gehienez 10 eguneko epea izango dute erabakia hartzeko.

Batzorde paritarioan hitzarmen honetako arauen interpretazioaren inguruan sor daitezkeen desadostasunak PRECOren borondatezko prozeduren mende jarri ahal izango dituzte alderdiek.

## XIX. KAPITULUA ESKUBIDE SINDIKALAK

### 55. artikulua. — *Kuota sindikala kobratzea*

Eskaera egin eta idazki bidez baimentzen duten langileen eskaera aintzat hartuta, enpresak hileko nominatik kenduko du kuota sindikalari dagokion zenbatekoa, eta zentral sindikal bakoitzaren kontu korrontera edo aurrezki-libretara bideratuko da.

### 56. artikulua. — *Biltzeko eta elkartzeko eskubidea*

Batzarra deitzen duen organoak deialdia gutxienez bi eguneko aurrerapenez jakinaraziko dio zuzendaritzari. Jakinarazpenarekin batera, gai-zerrenda bidaliko dio. Horrez gain, hitzarmen honen indarraldian batzarrak egiteko ordainduriko bi ordutarako eskubidea izango dute lantokiko langileek, eta batzar horiek larunbatean egingo dira nagusiki.

20

## XX. KAPITULUA HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

### 57. artikulua. — *Hizkuntza-normalizazioa*

Enpresak konpromisoa hartu du hizkuntza-normalizazioa lantzeko.

Euskara zabaltzeko batzorde bat sortuko da, urtean bitan bilduko dena Leioako plantillan euskara ikastea eta erabiltzea sustatzen duten jarduerak eta/edo kanpaiak bultzatzeko.

## XXI. KAPITULUA ERANSKINAK I. ERANSKINA URTEKO LANALDIRA

### A) Hiru txandatako langileak

*Goizeko txanda*

— Astelehenetik (6:00etatik 14:00etara) ostiralera (6:00etatik 14:00etara).

*Arratsaldeko txanda*

— Astelehenetik (14:00etatik 22:00etara) ostiralera (14:00etatik 22:00etara)

### *Gaueko txanda*

— Astelehenetik (22:00etatik 6:00etara) ostiralera (22:00etatik 6:00etara).

### **B) Bi txandatako langileak**

#### *Goizeko txanda*

— Astelehenetik (6:00etatik 14:00etara) ostiralera (6:00etatik 14:00etara).

#### *Arratsaldeko txanda*

— Astelehenetik (14:00etatik 22:00etara) ostiralera (14:00etatik 22:00etara)

### **C) Lanaldi etena duten tailerreko langileak**

— Astelehenetik (8:00etatik 17:00etara) ostiralera (8:00etatik 17:00etara)

### **D) Bulegoetako ordutegia duten langileak**

Astelehenetik ostiralera, sarrera 7:30etik 09:30era bitarte egingo da; eta irteera 16:30etik 18:30era. Hala eta guztiz ere, ostiraletan lanaldia 7:00etan hasia eta 15:00etan bukatzeko aukera ere ematen da. Neurri horren aplikazioa sailaren barne-antolaketaren arabera izango da, eta sail bakoitzeko arduradunarekin adostu beharko da, ostiral arratsaldeetan egin behar diren eginkizunak modu egokiak betetze aldera.

### **E) Lanaldi trinkoa**

Lanaldi trinkoa ezarriko da, 7:00etatik 15:00etara bitartean, zehazten diren sailtarako. Ordutegi hori ezar dezaketen sailak abenduan zehaztuko dira, urteko egutegiak egiten direnean.

Kontuan hartuta lantegia goizez eta arratsaldez egoten dela martxan, antolaketaren edo ekoizpenaren ondorioz, enpresak epigrafe honetan aurrez adierazitako ordutegia aldatu ahal izango du, soilik kasu zehaztuetan eta 5 lanegunehi gehienez jarraian, betiere ukitutako langileei zazpi egun natural lehenago jakinarazten badie. Aldaketa zehatz horrek plantillaren %10ari baino gehiagori eragiten badio, enpresa-batzordea jakinarenean gainean jarriko da.

Hitzarmen hau sinatzean, Mantenimendu, Kalitate eta Ekoizpen Sailak ordutegi-mota hau beteko du.

Eguneko lanaldia jarraitua izango da eta, haren barnean, 20 minutuko atsedena egingo da, eta laneko benetako denbora gisa kontuan hartuko da. Atsedena hori lanaldiaren erdi aldera egingo da. Ordutegi honetan lan egiten duten pertsonen jantokia erabili nahi badute, lanaldia amaitutakoan erabili ahal izango dute.

## II. ERANSKINA

### **BOST TXANDATAKO ERREGIMENA**

- Ekoizpen-beharrak direla-eta, fabrikako arloek behar badituzte, enpresak gutxienez bost lan-txanda ezarriko ditu, eta gutxienezko epea 3 hilabetekoa izango da. Enpresak adieraziko du zer enpresa-arlo hasiko den 5. txanda horretan, eta gutxienez egutegiko 15 lanegun lehenago jakinarazi beharko du.
- Enpresako arlo batean bosgarren txanda ezarritakoan, txandari eusteko adina lan egongo ez balitz: enpresak 15 eguneko aurrerapenaz jakinaraziko dio batzordeari, txanda ezabatzea erabakiko du, eta txanda arrunteko lanaldia ezarriko du berriro, hitzarmenaren arabera ordainsaria aplikatuta.
- Enpresak 5 txandako lerroak muntatu edo desmuntatu ahal izango ditu, eranskin honen 1. puntuan ezarritako 3 hilabeteko gutxienezko epea bainoaldi laburragoan, baina gutxienez hilabeterako. Aukera hori urtean bi aldiz hartu ahal da, gehienez, lerro bakoitzean. 3 hilabetetik beherako aldi horietan muntaketa hori egiten bada, hilean libre hartzeko egun bat gehiago sortuko da (ordu eraginkorraren gainean 1,058ko koefizientea). Edonola ere, urtean gehienez ere 6 egun sortu ahal izan-

- go dira, edo, bestela, oporren muga, gehi 3 txandako linearen urteko lanaldiaren ziozko egokitzapena. Luzapenak ez dira «sistemaren muntaketatzat» joko, nahiz eta horiek ez iritsi 3 hilabetera. Libre hartzeko egun osagarri horiek muntaketa berean 5 txandako linean benetan lan egindako 3. hilabetera arte zenbatuko dira, nahiz eta luzapenekin muntaketa berean 5. txandako linean benetan lan egindako 3 hilabeteko muga gainditu. Lan-modalitate hori baliatzeko, gutxienez 15 egun natural lehenago jakinarazi beharko da.
- Bost txandatako egutegiak egiteko, lantalde bat osatuko da, eta honako hauek izango dira kideak: batzordeko kide bi, ekoizpen-arduradun bat eta giza baliabideen saileko kide 1. Egutegiek aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen onartuta egon behar dute.
  - Enpresak 5 txandako erregimena aplikatzen duen sailetan edo arloetan, eta lan-egutegiak egiteko unean une jakin batean aurreikusten badu hurrengo urtean ez dela 5 txanda beharko, txanda horiek 3 txandatan programatu ahal izango ditu, lan-egutegiak sistema horretara egokituz.
  - Bost txandatako kolektiboaren lanaldia urteko 1.652 lanordukoa izango da 2025erako eta 1.644 ordukoa 2026rako.
  - Lan-sistema hauxe izango da: sei egun jarraian lan egitea (bi goizeko txandan; bi arratsaldeko txandan; eta bi gaueko txandan); eta urte osoan 4 librantza-egun. Aurreko zenbakiko lanaldia bete arteko ordu-aldea WCM prestakuntza- edo ekoizpen-lanaldiz osatuko da. Saileko buruak zehaztuko du zein egunetan behar diren lanaldi horiek, eta langileei beharrezko aurrerapenez jakinaraziko die. Lanaldi horien ordutegia 8:00etatik 17:00etara izango da, eta librantza-aldiko azken egunean. Ezin izango dira egin larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan edo oporraldietan.
  - Gai pertsonaletarako 3 egun ezarriko dira. Beste pertsona batzuk lanera bertaratu ez direlako sortzen diren hutsuneak betez edo WCM lanaldi eginez berreskuratuko dira egun horiek, saileko arduradunarekin ados jarrita. Alde biek behar bezalako aurrerapenez jakinarazi behar dute.
  - Langileak bi opor-ziklo eduki ahal izango ditu, eta urteko lanaldia osatu arteko egunak beste urtaro batzuetan berreskuratu beharko ditu.
  - Bosgarren txandatako plusaren baliokidea urtean 3.763,90 euro gordinekoa izango da, 15 ordainsaritan banatuta.
  - 5 txandako modalitatean lan egiten denean, 100 euro gordineko plusa kobratzeko eskubidea izango da bosgarren txandako egutegian zehaztutako egunetan, gehienez ere 12 egunekoa. 2024. urterako, egun horiek maiatzaren 1ekoa, ekainaren 24koa, uztailaren 25ekoa, uztailaren 31koa, abuztuaren 15ekoa, 22koa eta 23koa, urriaren 12koa, azaroaren 1ekoa eta abenduaren 6koa, 8koa eta 26koa izango dira. 2025. urterako, honako hauek izango dira: maiatzaren 1a, ekainaren 24a, uztailaren 25a, uztailaren 31, abuztuaren 15, 21 eta 22a, urriaren 12a, azaroaren 1a eta abenduaren 6, 8 eta 26a. Nolanahi ere, argitzen da urte bakoitzeko egutegia egitean alderdiek zehazki adierazi beharko dutela zer egun diren jaiegun horretarako. Zenbateko hori hitzarmen kolektiboa 2024an eta 2026an argitaratzen denetik aurrera aplikatuko da, eta ekitaldi horretarako hitzarmenaren 17. artikuluan xedatutakoaren arabera eguneratuko da.
  - 2001/11/28an (lehen akordioa sinatu zen egun horretan) enpresan alta zuten langile guztiek bosgarren txandan hastean, txanda-aldaketagatik konpentsazio bat kobratuko dute. Konpentsazio hori 1.861,22 euro gordinekoa izango da 2024an, 1.931,95 euro gordinekoa 2025ean, eta 2026rako zenbateko hori 17. artikuluan urte horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da. Legozkiokeen soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.
  - Aurreko egoeran ez dauden eta 4 urteko aldiaren etenik gabe 3 urtez edo 3 urtez jarraian lan egin duten langileek, aurreko baldintzak betetzen direnetik aurrera, txanda-aldaketagatik konpentsazioa kobratuko dute. Konpentsazio hori 1.861,22 euro

gordinekoa izango da 2024an, 1.931,95 euro gordinekoa 2025ean, eta 2026rako zenbateko hori 17. artikuluan urte horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da. Legozkioken soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

- Antzintasun handiagoa duten langileek lehentasuna izango dute bosgarren txandarako kontratu mugagabea edukitzeko.
- Lanaldian nahitaezko egunak gehitzen badira, egutegiaren arabera, aparteko ordu arruntak izango balira bezala ordainduko dira, eta azalpen horren arabera kobratu ahal izango dira, betiere atzetik atsedenaldia etorri ezean. Azken kasu horretan haxe aplikatuko da.
- Atsedendietan lan egin diren orduak, bosgarren txandatako egutegiaren arabera, aparteko jai-ordutzat hartuko dira. Saileko arduradunak ordu horien ordainketa ala lan egindako orduen kopuru bikoitza opor edukitzea adostuko du langilearekin. Langileak ordu horiek oporraldi bihurtzea erabakitzen badu, astelehenetik ostiralera hartu ahal izango ditu, jaiegun ofizialen egutegian jaiegunak izan ezik, eta langilearen eta saileko arduradunaren artean bestela erabaki ezean. Hitzarmen honetako 12. artikuluan ezarrita dago egutegi hori.
- Lan-sistema horrek ondo funtziona dezan, 6. pertsonaren figura sortu da arlo guztietan. Titularren bat bertaratzen ez denean aktibatu egingo da.
- Pertsona horiek lanaldi zatituan jardungo dute (8:00etatik 17:00etara), eta baldintza berak izango dituzte, lanaldiari eta plusei dagokienez.
- Bost txandatako langileak bertaratzen ez direnean, hutsuneak beteko dituzte, aparteko orduak sortutako librantza-egunetan izan ezik.
- 6. langile horiek azken oporraldian hartuko dituzte oporrak, beti. Gainerako egunetan saileko arduradunarekin ados jarrita jardungo dute.
- Jarraian gehienez ere 11 egun lan egin ahal dute. Gehienezko kopuru horren eta hurrengo lanaldiaren hasieraren artean gutxienez 48 ordu igaro behar dira.
- 6. langilea jada beste langile baten absentzia betetzen ari bada, eta bosgarren txandatako absentzia gehiago bete behar badira, lanaldi zatitua duten gainerako langileek beteko dituzte.
- Jarraian gehienez ere 11 egun lan egin ahal dute. Gehienezko kopuru horren eta hurrengo lanaldiaren hasieraren artean gutxienez 48 ordu igaro behar dira.
- Egun batetik 6 egun arteko absentiak betetzeko, haxe ezarri da:
  - Astelehenetik ostiralera, goizez edo arratsalde, betetzen badira, ez da plusik sortuko.
  - Astelehenetik ostiralera gaueko txandan betetzen badira, gaueko lanaren plusa ordainduko da.
  - Asteburuetan edo jaiegunetan, goizez edo arratsalde, ordezenak egiten badira, aparteko jai-ordutzat hartuko dira, eta bosgarren txandarako ezarritako akordioaren arabera kobratu edo hartu ahal izango dira.
  - Asteburuetan edo jaiegunetan gaueko txandatako ordezenak egiten badira, aparteko jai-ordutzat hartuko dira, eta bosgarren txandarako ezarritako akordioaren arabera kobratu edo libre hartu ahal izango dira. Horrez gain, gaueko lanaren plusa ordainduko da.
- Sei egunetik gorako ordezenak egin behar direnean, bosgarren txandarako itundu diren baldintzen arabera izango da ordainsaria.
- 60 urtetik gorako langile baten erretiro aurreratua aztertuta, eta enpresak proposamena eginda, batzordeak edota langileak alde bietarako onuragarria den beste sistema bat proposatu ahal izango du, eta enpresak onartu beharko du. Edonola ere, langileak proposamena onartzeko ala baztertzeko aukera izango du.

## OPORRAK

Uztailaren eta irailaren artean ohiko eran baliatzeko hirualdi ezarrita daude. Zehazki, 2025erako, honako hauek izango dira hirualdi horiek:

	Opor-egunak	Gainerakoa
1. Uztailaren 1etik uztailaren 31ra	21	9
2. Abuztuaren 1etik abuztuaren 31ra	17	13
3. Irailaren 1etik irailaren 30era	22	8

- Beraz, jai hartzeko ordenan —eta ez aukeran—txandaka arituko diren hiru talde ezarrita daude. Horrek esan nahi du pertsona bakoitzak, bere taldearekin batera, urte bakoitzean oporrak baliatzeko aldia hurrengora aldatuko duela, eta berdin hurrengo urteetan.
  - Sistema horren antolaketa sailtako buruek egingo dute, eta ekoizpen-beharrak bateratzen saiatuko dira aldiro.  
Gainerako egunak, lanaldiaren gehiegizko orduak sortu dituzten egunekin batera, honela erabili ahal izango dira:
    - Langileak bi egun aukeratu ahal izango ditu.
    - Gainerakoak sail bakoitzeko buruak antolatuko ditu. Horretan, kontuan hartuko du langileari gutxienez astebete lehenago abisatu behar diola, eta oporraldiak gutxienez ondoz ondoko bi eguneko izan behar duela; eta egun batekoa, baldin eta egun bakarra geratzen bada.  
Txandaren ordena ezarri eta gero, erabat errespetatuko da. Gaixotasun- edo istripu-baja dela-eta, dagokion aldiaren oporrak baliatzea ezinezkoa denean, honela jokatu beharko da:
      - Langileak oporraldia baino lehenago hartzen badu baja, eta baja aldi hori amaitu baino lehenago bukatzen bada, bere opor-txanda osatzeraino falta zaizkion opor-egunak balia ditzake, edo lanera itzuli eta bere opor guztiak baliatu, hiru txandak amaitzean.
      - Baja oporraldian hartzen badu, eta bere opor-txandatako azken egunaren ondoren bukatzen bada, lanera itzuliko da, eta gainerako egunak oporraldiaren ondoren baliatuko ditu, eta ekoizpen-beharrei egokitzen saiatuko da.
- Lanpostu-aldaketen kasuetan, egunak baliatzeko azken txandara aldatuko da.

### III. ERANSKINA MALGUTASUNA

#### Ordu-poltsa

- Administrariak eta tailerrekoak izan ezik, langile guztiek gehienez 40 orduz egin beharko dute lan larunbateko goizeko txandan, 06:00etatik 14:00etara, eta kasu horretan beren lanalditik kanpo lan egiten duten denboraren halako 1,5 atsedean hartu beharko dute. Neurri horrek eragiten dien langileei gutxienez 7 egun lehenago abisatu behar zaie.
- Lanalditik kanpoko aldia antolatuko da langile bakoitzak hilean gehienez ere bi larunbatetan lan egin dezan. Dagokion atsedena astelehenean edo ostiralean hartuko da, enpresa eta langilea ados jarrita.
- Ordu poltsari dagozkion 5 larunbatak urte osoan aplikatuko dira 3 txandako langileen kasuan; hartara, langile horiek aldiren batean 5 txandaka aritu badira, ez dute ordu-poltsetako egunik sortuko. Desadostasunik egon ez dadin, eta baliabide honen malgutasuna mugatu ez dadin, hamartarrak sortzen dituzten aldiak egun oso gisa hartuko dira kontuan. Adibidez, 9 hilabetez 5 txandatan aritu den eta 3 hilabe-

tez 3 txandatan aritu den langileak 2 egun egin beharko ditu lan. (5 ordu-poltsa / 12 hilabete \* 3 hilabete 3 txandatan =1,25; hamartar hori biribildu eta 2 bihurtuko da).

— Aldi baterako kontratuatarako irizpide berbera aplikatuko da. Muga hori 6 ordu-poltsara arte luzatu ahalko da, hala nahi izanez gero.

## **12 orduko lanaldia larunbat, igande eta jaiegunetan**

Hitzarmen hau sinatu eta gero, enpresak ezarriko du asteburuetan lan egiteko erregimena fabrikaren lan-arlo guztietan, baldin eta beharrezkoa bada, ekoizpen-beharrak betetze aldera. Honako hauek kontuan hartu beharko dira:

- Borondatezkoa izango da.
  - Muntaketa zein desmuntaketa egiteko, dagokien langileei gutxienez egutegiko 15 egun lehenago abisatu beharko zaie.
  - Behin jakinarazita, sistema horretan sartzen diren pertsonen lan-iraupena gutxienez 2 asteburu izango da, eta gehienez 43 asteburu (10 hilabete) 2 asteburukoa lerroko.
  - Laneko ordutegia 06:00etatik 18:00etara izango da goizeko txandan, eta 18:00etatik 6:00etara arratsaldeko txandan.
  - Sistema horretako lanegun efektiboak larunbatak, igandeak eta gehienez ere bi jaiegun izango dira, lan-egutegiaren arabera, lanean 4 hilabeteko epe bakoitzeko. Hala ere, luzapen bakoitzean, edo, nolana ere, 4 hilabete bakoitzean, deialdia lau hilabete horiek baino gehiagorako egiten bada, txanda horri atxikitako langileen borondatea berretsi beharko da. Aukera horren truke, behin-behineko langileek ez dute aste barruko eguna berreskuratuko.
  - Sistema horretako lan-egutegia argitaratuko da aurreko urteko azken hiruhilekoan.
  - Sistema horren arabera jasoko den plusa hitzarmen honetako 22. artikulua izango da (hiru txandatako plusa).
  - 30 minutuko atsedendia ezarri da bazkarirako, eta 14 euro gordinoko plusa 2024an benetan lan egin den lanaldi bakoitzeko: 14,53 euro gordin 2025ean. 2026rako, zenbateko hori 17. artikuluan urte horretarako xedatutakoaren arabera eguneratuko da. Legozkiokoen soldata-atzerapenak ordaintzeko, 17. Artikuluko arau orokorra aplikatuko da. 2025eko lehen hiruhilekoan ordainduko da.
  - Behin-behineko kontratu berri batekin sistema honetan sartzen diren pertsonen 40 orduko kontratua izango dute, 12 orduz lan egingo dute larunbatean eta 12 orduz igandean.
  - Jaiegun bat astelehen edo ostiral batean bada, asteburu luzatzeko, 12 orduko lanaldia duten langileek joan beharko dute, astebete lehenago jakinarazita.
  - Aldiz, jaieguna aste barruko egun bat bada (asteartea, asteazkena edo osteguna), langile boluntarioak joango dira lanera, eta jaiegunetako aparteko orduak izanez gero jasotakoaren baliokidea den zenbatekoarekin ordainduko da.
- Ezarritako atsedanak errespetatuko dira.

## **XEDAPEN IRAGANKORRAK**

### **Lehenengo Xedapen Iragakorra.— Lan-batzordeak**

Alderdi sinatzaileek batzorde bat sortzea adostu dute, honako gai hauek lantzeko:

- a) Hitzarmen kolektibotik kanpoko langileak: Hitzarmena sinatu eta 8 hilabeteko epean, egungo egiturako lanpostu guztien deskribapenak eta balorazioak egitea erabaki da, eta, emaitza gisa, 2021-2023 aldirako hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan «hitzarmenetik kanpo» gisa identifikatutako lanpostuak gaur egun sartzen diren ala ez planteatzea erabaki da. Nolanahi ere, hitzarmenetik kanpoko langile gisa mantenduko dira berariaz sartzea adosten ez diren lanpostu edo kolektiboak. Lortzen diren inklusio-akordioak indarreko hitzarmen kolektiboaren testuan txertatuko dira, kategoria eta/edo talde gehigarri bat gehituz.

- b) Batzorde bat sortzea erabaki da, enpresako absentismoari buruzko datuak eta arrazoi posibleak aztertzeko, horien gainean jarduteko eta egungo absentzien ehunekoa murrizteko.
- c) Aurrekoa alde batera utzi gabe, lanbide-taldeen batzordean goragoko lanbide-talde bateko lanpostu baterako finkatze-kasu hauek aztertuko dira arau orokor honen salbuespen gisa: Ebaluazio Batzordeak bakarrik erabaki dezake, gaitasunak ebaluatu ondoren, talde batetik bestera igarotzea lanpostu huts libre bat dagoenean:
- Proiektu baten ondorioz fabrika-egituran (ez estrukturalean) ez dagoen posizio bat sortzen bada eta horren ondoriozko mugimenduek pertsona bat aldi baterako goragoko talde bati dagozkion lanak egitera igarotzen bada (aldi baterako lanpostu hutsa), goragoko taldera igarotzea erabakitzeko eskumena duen ebaluazio-batzordeak 14 hilabeteko epean egiten ez badu, pertsona horrek goragoko taldera igarotzea finkatuko du, eta kasu horretan ulertuko da behin betiko lanpostu huts libre bat dagoela.
  - Era berean, pertsona bat beheragoko talde profesional bateko lanak egitera pasatzen bada, eta, horren ondorioz, aldi baterako beste langile batek goragoko talde bateko lanak egitea badakar, eta 14 hilabeteren buruan egoera aldatzen ez bada, bigarren langileak goragoko taldera igarotzea finkatuko du.

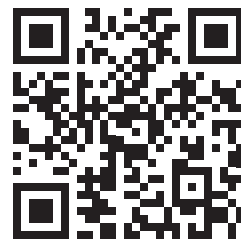
Ebaluazio-batzordeak arautu eta zainduko du aldizkako finkoetatik finkoetara igarotzeko zehaztutako prozesua betetzen dela, bi alderdiek adostutako irizpideen arabera. Prozesu horretan, gutxienez, antzinasuna sartuko da, %20ko balorazio-ehunekoarekin, hargatik eragotzi gabe alderdiek beste ehuneko bat adostea.

#### XEDAPEN ARGIGARRIA

Hitzarmen honetan agertzen diren zenbateko ekonomiko guztiak gordinak direla argitzen da.

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

**Afiliatu nahi baduzu sartu hemen**  
*Si quieres afiliarte entra aquí*  
<http://www.lab.eus/afiliatu>



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)



<https://www.lab.eus/egoitzak/>



# LAN HITZARMENA CONVENIO COLECTIVO



## **UNILEVER FOODS, S.A.-REN HITZARMEN KOLEKTIBOA**

Convenio colectivo de  
Unilever Foods, S.A.

**2024-2026**



<https://www.lab.eus/egoitzak/>



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Economía, Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Unilever Foods España, S.A. (Leioa) (código de convenio 48000042011981).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 6 de marzo de 2025 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el Artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 10 de abril de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA, S.L.U.,  
CENTRO DE TRABAJO DE LEIOA AÑOS 2024-2026**

CAPÍTULO I

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1. — Centro de trabajo y partes firmantes**

El presente Convenio afecta al centro de trabajo de Leioa de la Empresa Unilever Foods Industrial España, S.L.U., sito en calle Felipe del Rio 14 de Lamiako-Leioa (Vizcaya), habiendo sido suscrito el 6 de marzo de 2025 por la Dirección de dicha Empresa y por el Comité de Empresa del citado centro de trabajo.

**Artículo 2. — Alcance**

Las disposiciones del Convenio se aplicarán a todo el personal incluido en los Grupos Profesionales del Artículo 16.

**Artículo 3. — Inaplicación**

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) deberá iniciar un periodo de consultas en los términos de los Artículos 41.4 y 82.3 del ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el periodo de consultas las partes deberán recurrir a los procedimientos del Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales aplicable en la CAPV (en adelante PRECO). Si la empresa optara de entre los procedimientos voluntarios por la mediación con intervención de un/una profesional del PRECO la representación de las personas trabajadoras estará obligada a su aceptación, sin perjuicio de la posibilidad de las partes de aceptar o rechazar la propuesta del mediador/a.

Si los procedimientos para la resolución de conflictos del PRECO no resolvieran la discrepancia será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC si resultara competente esta.

2

CAPÍTULO II

**VIGENCIA**

**Artículo 4. — Vigencia**

El Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Se aplicará con efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» salvo en aquellas cuestiones que expresamente se diga otra cosa.

**Artículo 5. — Denuncia y ultraactividad indefinida**

Ambas partes consideran denunciado este Convenio a partir del 30 de septiembre del año 2026 y se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por las mismas partes de otro que lo sustituya.

CAPÍTULO III

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 6. — Compensación**

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran, así como con las que puedan establecerse en el futuro, cualquiera que sea la disposición que las regule.



Solamente procederán cambios en la estructura o en la cuantía de las retribuciones pactadas en el Convenio cuando, estimadas en su conjunto, puedan resultar más favorables.

#### **Artículo 7.— Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en favor de la persona o personas que las disfruten.

### CAPÍTULO IV

#### **ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE TRABAJO**

#### **Artículo 8.— Jornada Anual**

La jornada anual durante la vigencia del convenio será de 1.688 horas de trabajo efectivo como máximo en el año 2025 y 1.680 horas de trabajo efectivo como máximo en el año 2026. El Calendario de días festivos se establece en el Artículo 13.

Para el personal en régimen de trabajo a 5 turnos ver Anexo I.

#### **Artículo 9.— Jornada de trabajo a turnos**

La jornada de trabajo para el personal de Fábrica en régimen de 2 turnos será de 40 horas semanales, distribuidas en 5 días, de lunes a viernes, tal como se establece en el Anexo I.

La jornada de trabajo para el personal de Fábrica en régimen de 3 turnos será de 40 horas semanales, distribuidas en 5 días, de lunes a viernes, tal como se establece en el Anexo I.

La jornada diaria será continuada y dentro de ella estarán incluidos los 20 minutos de descanso, que se considerarán como efectivos de trabajo. Este descanso se realizará hacia la mitad de la jornada. En los casos que sea preciso, se realizarán los turnos de descanso necesarios, con el fin de no parar la producción.

Los horarios se ajustarán a lo establecido en el Anexo I, Apartados A) y B).

La jornada anual durante la vigencia del convenio será de 1.688 y 1.680 horas de trabajo efectivo como máximo en 2025 y 2026 respectivamente. El calendario de días festivos para 2025 se establece en el Artículo 13.

Para el personal en régimen de trabajo a 5 turnos ver Anexo II.

#### **Artículo 10.— Jornada de trabajo personal de oficinas**

La jornada semanal de trabajo para el personal de Oficina será de 40 horas semanales, distribuidas durante todo el año en 8 horas diarias, de lunes a viernes, en jornada partida, con descanso intermedio, tal como se especifica en el Anexo I, Apartado D), salvo para aquellos departamentos incluidos bajo la modalidad de jornada intensiva definida en el propio Anexo I, Apartado E).

#### **Artículo 11.— Descanso durante la jornada**

El personal de Fábrica que trabaje en jornada partida tendrá un descanso para la comida con descanso intermedio, tal como se especifica en el Anexo I

El personal de Taller que trabaje en jornada partida realizará el horario que se especifica en el Anexo I, Apartado C.

#### **Artículo 12.— Control horario**

La Empresa dispondrá el emplazamiento que estime más adecuado de los relojes de control y el personal marcará en ellos, tanto a la entrada como a la salida, obligatoriamente con la ropa de trabajo puesta.

## CAPÍTULO V

### FESTIVOS

#### Artículo 13.— *Festivos*

Además de las fiestas incluidas en el Calendario Laboral y aquellas otras que puedan ser aprobadas por la Autoridad competente, se considerarán festivos, para todo el personal, los lunes de Pascua de Resurrección y Pentecostés, el 26 de noviembre, el 26 de diciembre y el jueves y viernes de la Semana Grande.

#### Artículo 14.— *Relación de festivos*

Establecida en el Artículo anterior la relación de fiestas que se reconocen en la empresa, se acuerda que el disfrute de las correspondientes al Lunes de Pentecostés y 26 de noviembre, se haga en dos días laborables de vacación. A efectos prácticos, en las dos citadas fiestas, se trabajará como en una jornada ordinaria.

La coincidencia de cualquiera de las festividades citadas en el Artículo anterior, con un domingo o con otro festivo, no dará lugar a considerar como festivo otro día. Esta limitación no se aplicará a los dos días referidos en el primer párrafo de este Artículo y en tanto se mantenga su disfrute conforme a lo establecido en el mismo.

A los efectos de cumplir las 1.688 horas anuales, el Calendario para 2025, queda de la manera siguiente:

Fecha	Festividad	Tipo Festividad
01 enero, miércoles	Año nuevo	CAPV
6 enero, lunes	Día de Reyes	CAPV
17 abril, jueves	Jueves Santo	CAPV
18 abril, viernes	Viernes Santo	CAPV
21 abril, lunes	Pascua de Ramos	CAPV
1 mayo, jueves	Fiesta del trabajo	CAPV
24 junio, jueves	San Juan	Local
25 julio, viernes	Santiago Apóstol	CAPV
31 julio, jueves	San Ignacio de Loyola	Local
15 agosto, viernes	Asunción de la Virgen	CAPV
21 agosto, jueves	Semana grande Bilbao	Leioa
22 agosto, viernes	Semana grande Bilbao	Leioa
12 octubre, domingo	Día de la virgen del Pilar	Leioa
1 noviembre, viernes	Todos los santos	CAPV
6 diciembre, sábado	Día de la Constitución	CAPV
8 diciembre, lunes	Inmaculada Concepción	CAPV
24 diciembre, miércoles	Noche buena	Leioa
25 diciembre, jueves	Navidad	CAPV
26 diciembre, viernes	Pascua de Navidad	Leioa
31 diciembre, miércoles	Noche vieja	Leioa

El calendario laboral de cada año en curso deberá estar pactado y publicado antes del 31 de diciembre del año anterior.

CAPÍTULO VI  
INGRESO

**Artículo 15.— Ingreso**

La Empresa, antes de contratar nuevo personal de los Grupos Profesionales incluidos en Convenio, informará al Comité de las vacantes que desea cubrir y una vez contratado le notificará el tipo de contrato establecido, oficina de empleo en la que se hallaban inscritos y relación nominal de los nuevos trabajadores.

CAPÍTULO VII  
GRUPOS PROFESIONALES

**Artículo 16.— Grupos profesionales**

*Grupo Profesional 1*

Corresponden a este grupo todo tipo de trabajos de carácter básico/elemental y/o auxiliar que se realice en cualquier departamento. Quedan dentro de este grupo todo el Personal con contrato de prácticas por el carácter formativo del mismo.

Posiciones que se engloban dentro de este grupo:

1. Auxiliares de cualquier Departamento o Área, Auxiliares administrativos.
2. Oficiales de Tercera.
3. Peones.
4. Prácticas / Contratos Formativos.
5. Personal de nueva contratación que se incorpore a partir del 1 de enero de 2016 para posiciones de los niveles 2C, durante los primeros 6 meses en 1 año u 8 meses en 24. Para posiciones de los niveles 3B y 3C los primeros 12 meses o 12 meses en 24.

Detallado en el sistema de promoción las posiciones en cada nivel.

*Grupo Profesional 2*

Corresponden a este grupo los trabajos de control de maquinaria y diversos procesos de fabricación y/o administrativos (comúnmente denominadas oficialías) cuyo nivel de polivalencia y dominio de procesos no es completo en su área de trabajo. Este grupo requiere cierto grado de supervisión y un conocimiento medio de los procesos.

Posiciones que se engloban dentro de este grupo:

1. Oficiales 2.<sup>a</sup>: Producción (Preparación, Envasado, Refinería, Taller).
2. Oficiales en Almacén: Carretilleros, Descarga de Camiones.
3. Oficiales Administrativos 2.<sup>a</sup> (en cualquier departamento o área). Detallado en el sistema de promoción las posiciones en cada nivel.

*Grupo Profesional 3*

Corresponden a este grupo los trabajos de control de maquinaria y diversos procesos de fabricación y/o administrativos (comúnmente denominadas oficialías) cuyo nivel de polivalencia y dominio de procesos es completo. Realizan su trabajo con un mínimo nivel de Supervisión y pueden operar al mismo nivel en diversas posiciones dentro de la empresa.

Posiciones que se engloban dentro de este grupo:

Nivel A

1. Personal de nueva contratación para posiciones del grupo 4 durante los 6 primeros meses.

Personal del grupo 2 que pase a ocupar cualquier puesto del grupo 4 sin experiencia previa del puesto a ocupar de 6 meses en 12 meses o de 8 meses en 24 meses.

#### Nivel B

Aprovisionadores y oficial 1.ª Almacén. Nivel C:

1. Oficiales 1.ª (preparación, envasado, paletización, refinería, taller y administrativos en cualquier área o departamento).
2. Oficiales de 1.ª Producción (Preparación, Envasado, Paletización, Refinería, Almacén, Taller).
3. Oficiales Administrativos 1.ª (en cualquier departamento o área).

#### *Grupo Profesional 4*

#### Nivel A

Corresponden a este nivel los trabajos de control de maquinaria y diversos procesos de fabricación (comúnmente denominadas oficialías) cuyo nivel de polivalencia y dominio de procesos es completo. Trabajan de forma autónoma/semiautónoma, participa en la planificación de mantenimiento autónomo, propone y realiza mejoras en los procesos/equipos e introduce la calidad dentro de los estándares de WCM.

Posiciones que se engloban dentro de este nivel:

1. Operarios Técnicos.

#### Nivel B

Corresponden a este nivel los trabajos de carácter técnico especialista: Líneas de Producción (todas las áreas desde preparación, envasado, almacén...) Electricidad, Mecánica o Laboratorio. Personal que trabaja de forma autónoma/semiautónoma y que opera en las instalaciones proponiendo y realizando mejoras en los procesos/equipos y con un alto grado de interrelación con el resto de las áreas.

Posiciones que se engloban dentro de este nivel:

1. Oficial 1.ª Mecánicos: Mantenimiento (o técnicos Mantenimiento Mecánico).
2. Oficial 1.ª Eléctricos: Mantenimiento (o técnicos Mantenimiento Eléctrico).
3. Analistas Laboratorio.

#### Nivel C

Corresponden a este nivel los trabajos de carácter técnico avanzado multidisciplinar y/o de gestión de equipos. Dirigen equipos de trabajo, implantan procesos y equipos y trabajan de forma autónoma. Su nivel de interrelación con el resto de la empresa es alto a nivel interno y externo.

Posiciones que se engloban dentro de este nivel:

1. Electromecánicos.
2. Coordinadores Área.
3. Jefes de Equipo.

Cuando un trabajador sea cambiado a un puesto de inferior grupo por disminución de su capacidad laboral originada por enfermedad o accidente, seguirá percibiendo la misma retribución que tenía en el grupo anterior.

CAPÍTULO VIII  
RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS

**Artículo 17.— Incrementos**

*Año 2024*

- Incremento del 1% adicional al 2,9% aplicado por la empresa desde el 1 de enero, con efectos desde el 1 de enero. Se aplicará sobre el salario base de las tablas del presente Convenio, complementos y pluses. Los atrasos salariales que pudieran corresponder al año 2024 por el 1% adicional acordado para dicho ejercicio se harán efectivos durante el primer trimestre del año 2025.

*Año 2025*

- Incremento del 3,8% sobre el salario base de las tablas del presente Convenio, complementos y los pluses, con efectos desde el 1 de enero de 2025. Los atrasos salariales que pudieran corresponder al año 2025 se harán efectivos igualmente durante el primer trimestre del año 2025.

*Año 2026*

- Incremento equivalente al IPC estatal del año anterior más 1 punto (IPC+1) con un mínimo de un 3% para el caso de que dicho índice sea inferior a 3 y con un tope del 5% para el caso de que sea superior a 5, con efectos desde el 1 de enero de 2026. Dicho incremento se aplicará sobre el salario base de las tablas del presente Convenio, complementos y los pluses.

**Artículo 18.— Retribución variable**

Se establece un variable no consolidable en función de la consecución de objetivos de hasta un máximo del 7% de las tablas salariales que será abonado trimestral o anualmente:

1. Variable trimestral (máximo 3% sobre salario tablas salariales):
  - 1% sobre el ahorro en mermas.
  - 1% sobre el ahorro en coste de no calidad.
  - 1% sobre las eficiencias operacionales.
2. Variable anual (máximo 4% sobre salario tablas salariales):
  - 1% sobre el incremento de volúmenes de producción o en base al coste de conversión.
  - 1% sobre ahorro en gasto de energía.
  - 1% sobre tonelada de producto terminado entre plantilla media anual total.
  - 0,5% sobre número de sugerencias para kaizens aprobadas.
  - 0,5% sobre ahorro obtenido a través de quick kaizens.

Los indicadores se publicarán antes del 31 de diciembre del año anterior.

**Artículo 19.— Tablas salariales**

Las retribuciones anuales mínimas brutas del personal se ajustarán con efecto a la fecha de la firma de este convenio, según Grupos Profesionales a la siguiente escala, resultante del paso de Categorías Profesionales a Grupos Profesionales:

2024	(+1%)		
Grupo	Nivel A (€)	Nivel B (€)	Nivel C (€)
Grupo 1	21.078,77	23.186,65	25.602,81
Grupo 2	27.930,34	30.257,87	32.585,40
Grupo 3	34.178,40	35.656,90	37.208,65
Grupo 4	37.822,35	39.115,69	39.800,73

2025	(+3,8%)		
Grupo	Nivel A (€)	Nivel B (€)	Nivel C (€)
Grupo 1	21.879,77	24.067,74	26.575,72
Grupo 2	28.991,70	31.407,67	33.823,65
Grupo 3	35.477,18	37.011,86	38.622,58
Grupo 4	39.259,59	40.602,08	41.313,16

1. Grupo 1: Auxiliares, Oficiales de 3.<sup>a</sup>, Contratos Formativos, Peones, Practicas - Formación y Personal de nueva contratación que se incorpore a partir del 1 de enero de 2016 para posiciones del nivel 2C, durante los primeros 6 meses en 1 año u 8 meses en 24. Para posiciones de los niveles 3B y 3C los primeros 12 meses o 12 meses en 24.
2. En todos los casos:
  - Nivel A: Inicio en la posición hasta 18 meses de antigüedad
  - Nivel B: Desde 18 meses hasta 36 meses.
  - Nivel C: A partir de 36 meses de antigüedad.
3. Grupo 2: Oficiales de 2: En todos los casos:
  - Nivel A: Inicio en la posición hasta los 12 meses de antigüedad.
  - Nivel B: Desde los 12 meses hasta 24 meses.
  - Nivel C: A partir de 24 meses de antigüedad.
4. Grupo 3: Oficiales de 1.<sup>a</sup>
  - Nivel A: Paso previo a grupo 4 en personal con experiencia en puesto y compañía menor a 6 meses en periodo de 12 meses u 8 meses en 24 meses.
  - Nivel B: Posiciones de aprovisionamiento.
  - Nivel C: Oficiales de primera de Preparación, Envasado, Paletización, Refinería, Almacén, Oficinas.
5. Grupo 4:
  - Nivel A: Operarios Técnicos.
  - Nivel B: Mecánicos, Eléctricos y Analistas de Laboratorio.
  - Nivel C: jefes de Equipo, Electromecánicos, Coordinadores de área.

**Artículo 20. — Compromiso de negociación sobre posible cláusula de revisión para el año 2026**

Considerando que el Artículo 17 toma como referencia para el incremento salarial el IPC estatal más una cantidad adicional no se aplicará durante la vigencia del presente convenio colectivo cláusula de revisión alguna sin perjuicio de lo dispuesto a continuación.

En cualquier caso, si el IPC de 2025 fuera superior a 6 las partes asumen el compromiso de valorar la situación en el primer trimestre de 2026, una vez conocido el dato oficial, y decidir sobre la necesidad de llevar a cabo algún tipo de revisión salarial.

Considerando los acuerdos establecidos, la siguiente cláusula queda desactivada en el convenio vigente:

La cláusula de revisión salarial no tendrá aplicación de forma excepcional durante la vigencia del presente convenio, incluyendo el período de prórroga del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.

Dicha cláusula de revisión establece los puntos por encima del IPC real estatal (establecido por el INE al final de cada año), no teniendo efecto si el incremento pactado

es superior a dicha revisión salarial. La revisión, en su caso, se aplica sobre todos los conceptos con carácter retroactivo al primero de enero de cada año.

El pago se efectuará dentro del mes siguiente a su publicación.

#### **Artículo 21.— Antigüedad**

El complemento de antigüedad para 2024 se calculará a razón de 122,46 euros brutos por cada año de servicio cumplido respectivamente al 1 de enero de 2024. Para 2025 será de 127,11 euros brutos por cada año de servicio cumplido respectivamente al 1 de enero de 2025. El año de ingreso se computará como año completo a quienes hayan ingresado antes del 30 de junio.

Para el año 2026 se actualizará la cantidad conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

Para el abono de los atrasos salariales que pudieran corresponderse aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.

#### **Artículo 22.— Plus de turnos**

El complemento de turno para el personal que trabaja a tres relevos tendrá la cuantía única de 3.681,38 euros brutos anuales para 2024 y 3.821,28 euros brutos en 2025. Para el año 2026 se actualizará dicha cantidad conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

El complemento de turno para el personal que trabaja a dos relevos tendrá la cuantía única de 922,69 euros brutos anuales para 2024 y 957,76 euros brutos en 2025. Para el año 2026 se actualizará dicha cantidad conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

El/la trabajador/a que por causas organizativas deba trabajar en el relevo de noche fuera de lo establecido en su calendario, percibirá la cantidad de 52,46 euros brutos de plus por cada noche trabajada en el año 2024, 54,46 euros brutos en 2025 y para el año 2026 se actualizará la cantidad conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

Las noches extras como consecuencia de un cambio de equipo, que impliquen trabajar dos semanas seguidas para el personal a 3 turnos y más de dos noches para el personal a 5 turnos, se compensarán con la cantidad de 52,46 euros brutos de plus por cada noche trabajada en el año 2024, 54,46 euros brutos en 2025 y para el año 2026 se actualizará la cantidad por noche trabajada conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

Para el abono de los atrasos salariales que pudieran corresponder se aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.

#### **Artículo 23.— Plus formación**

Desde el 1 de enero de 2014, los/las trabajadores/as designados/as serán debidamente formados/as en conocimientos técnicos y de mejora continua para que, una vez finalice dicho período desarrollen su trabajo en las diferentes áreas de la fábrica.

Durante este período de formación, los trabajadores/as designados/as realizarán su jornada laboral de forma partida, por lo que dejarán de prestar servicios a turnos, y, por tanto, no tendrán derecho a percibir ninguno de los pluses por turno que venían percibiendo por el régimen de turnos que venían realizando.

No obstante, a lo anterior, durante este período de formación técnica, aquellos/as trabajadores/as que estuvieran percibiendo alguno de los pluses por trabajar a turnos, percibirán de manera transitoria, y única y exclusivamente mientras dure este período el concepto denominado «Compensación» por un importe de 1.861,22 euros brutos anuales (equivalente al Plus Cambio Turno) en el año 2024, 1.931,95 euros brutos en 2025 y para el año 2026 se actualizará dicha cantidad conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

En el momento en que finalicen el período de formación y se incorporen de nuevo a su puesto de trabajo, dejarán de percibir el concepto Compensación, no teniendo dicho concepto la condición de consolidable, y los/las trabajadores/as pasarán a percibir únicamente los pluses que en su caso le correspondan en función del sistema de turno en el que preste efectivamente servicios en cada momento.

Para el abono de los atrasos salariales que pudieran corresponder se aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.

#### **Artículo 24.— Plus asistencia**

Todo el personal de fábrica afectado por este Convenio percibirá un plus de asistencia de 5,27 euros brutos diarios por jornada efectivamente trabajada en el año 2024, 5,47 euros brutos en 2025 y para el año 2026 se actualizará dicha cantidad por jornada efectivamente trabajada conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio. Para el abono de los atrasos salariales que pudieran corresponder se aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.

Por ello no corresponderá este plus por días festivos, licencias o permisos de cualquier clase, enfermedad, accidente no laboral, sábado no trabajado por razón de turno y cualquier otra ausencia con independencia de la causa que la motive y, asimismo, se reducirá en la cuantía que a continuación se indica en los casos siguientes:

Permisos con ausencia de:

1. Menos de 1 hora: No se descuenta nada del plus.
2. De 1 a 3 horas: Se pierde medio plus.
3. Más de 3 horas: Se pierde todo el plus.

El importe de este plus se hará efectivo por meses incluso en vacaciones y coincidiendo con la liquidación mensual.

#### **Artículo 25.— Complemento penosidad**

El complemento de penosidad reconocido para determinadas secciones o trabajos queda establecido en las siguientes cuantías:

1. Descomposición de pastas (incl. mantenimiento): 7,28 euros brutos p/jornada 8 horas en el año 2024, 8,20 euros brutos en 2025 y para el año 2026 se actualizará dicha cantidad por jornada efectivamente trabajada conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.
2. Trabajos de mantenimiento efectuados en interior de depósitos o aparatos cerrados: 5,42 euros brutos por hora en el año 2024, 5,62 euros brutos en 2025 y para el año 2026 se actualizará dicha cantidad por jornada efectivamente trabajada conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho ejercicio.

#### **Artículo 26.— Complemento «Adpersonam» y Complemento Categoría**

Los complementos «ad personam» y «categoría» no serán absorbibles ni compensables bajo ningún concepto, siendo objeto de los incrementos futuros que se acuerden en la negociación colectiva.

#### **Artículo 27.— Pagas extraordinarias**

La retribución anual se distribuirá en 15 pagas, que corresponden a los 12 meses naturales y tres gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 28.— Liquidaciones**

La liquidación de haberes a todo el personal se efectuará mediante transferencia bancaria no más tarde del día 24 de cada mes.

CAPÍTULO IX  
SISTEMAS DE PROMOCIÓN, EVALUACIÓN Y VACANTES

**Artículo 29.— Sistema de promoción y evaluación**

*Premisas*

1. El paso de un grupo profesional a otro sólo se produce al haber una vacante libre y con la evaluación competencial para el desempeño de esa función a través de la comisión evaluadora.

2. Los grupos 1 y 2 avanzan en sus correspondientes niveles (A, B y C) en función del tiempo de permanencia en la posición como consecuencia de adquirir las habilidades necesarias para la realización de trabajos de ese grupo.

3. Los grupos 3 y 4 solo avanzan en sus niveles (A, B y C) por la posición que desempeñen, excepto el grupo 3A donde se ubican posiciones del grupo superior (4) en periodo de formación o reciente incorporación.

4. El personal de nueva contratación que se incorpore a partir del 1 de enero de 2016 para la posición 2C se ubicará en el grupo 1A durante los primeros 6 meses en 12 u 8 en 24 meses. Para posiciones de los niveles 3B y 3C los primeros 12 meses o 12 meses en 24 se ubicará en el grupo 1A con el fin de adquirir la experiencia y habilidades necesarias para el desempeño de la posición a ocupar.

5. Se computará a efectos de antigüedad efectiva para el avance de niveles en los grupos 1 y 2, la generada desde el 1 de enero de 2010.

**Artículo 30.— Comisión Evaluadora**

1. Se creará la comisión evaluadora con el fin de regular el sistema de promociones y ascensos.

2. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros designados por el comité de empresa y otros cuatro designados por la empresa donde 1 de ellos hará de coordinador en las reuniones que pudiera haber, salvo en todo lo relacionado con las evaluaciones y descripciones de los puestos de trabajo «jobdescription» temas en los que la comisión seguirá estando compuesta por 2 miembros designados por cada parte.

3. Se reunirán obligatoriamente al menos una vez al año (último trimestre) para revisar las posiciones vigentes en la compañía y revisar los grupos profesionales a los que corresponde cada una de ellas.

4. Dicha comisión registrará anualmente las posiciones y grupos a los que corresponde cada una de ellas y velará por el correcto funcionamiento de los procesos de promoción que pudiera haber.

5. Ante modificaciones sustanciales en la organización de la planta, se reunirá dicha comisión para valorar la/s posición/es resultantes de esos cambios y o grupos donde deban ubicarse.

**Artículo 31.— Nuevas Vacantes**

1. Cualquier posición que pudiera surgir en los grupos profesionales (1-4) o por cambios en la estructura o por la creación de nuevas posiciones, se publicará internamente para que todo el personal tenga acceso a dicha/s vacante/s.

2. Será necesario que al menos 1 de las 4 personas de la comisión evaluadora ostente el mismo nivel o superior a la vacante a evaluar.

3. La comisión evaluadora regulará y velará por el cumplimiento de los plazos, exámenes, criterios de ascenso consensuados por ambas partes y llegar a promocionar siempre en base a criterios de igualdad.

4. La comisión deberá publicar el anuncio de la vacante o vacantes a cubrir, así como los plazos de presentación de candidaturas y las condiciones que deben cumplir los/las candidatos/as para optar a ellas.

5. La comisión elaborará y consensuará las pruebas pertinentes (teórico-prácticas) y la puntuación máxima de cada una de ellas para dicha promoción y valorarán dentro de las candidaturas realizadas cuales cumplen los criterios para optar a dichas vacantes y realizar las pruebas

6. Las pruebas se basarán en un sistema objetivo de evaluación de los conocimientos y aptitud teórica y práctica para el desempeño de la vacante a cubrir.

7. La realización de las pruebas no podrá exceder en 30 días desde la fecha de la publicación de la vacante y la empresa facilitará a todas las personas que opten a dichas pruebas, el material necesario teórico práctico para prepararse para las mismas siempre que sea posible.

8. Una vez realizadas las pruebas, la comisión corregirá las mismas y se encargará de publicar los resultados en el plazo máximo de 15 días desde la finalización de las pruebas.

9. La comisión velará por la confidencialidad de todo el proceso y en caso de alteración del mismo, cualquiera de las partes podrá impugnarlo.

En caso de empate en las pruebas, se utilizarán los siguientes criterios como medida de desempate:

1. Antigüedad en la empresa.
2. Mayor Edad.
3. Género menos representativo en la empresa en ese momento.

#### *Posiciones por nivel Profesional y Grupo*

Grupo 1.—Auxiliares, Oficiales de 3.<sup>a</sup>, Contratos Formativos, Peones en todos los casos

- Nivel A: Inicio en la posición hasta 18 meses de antigüedad.
- Nivel B: Desde 18 meses hasta 36 meses.
- Nivel C: A partir de 36 meses de antigüedad.

Grupo 2.—Oficiales de 2.<sup>a</sup>. En todos los casos

- Nivel A: Inicio en la posición hasta los 12 meses de antigüedad.
- Nivel B: Desde los 12 meses hasta 24 meses.
- Nivel C: A partir de 24 meses de antigüedad.

Grupo 3.—Oficiales de 1

- Nivel A: Paso previo a grupo 4 en personal con experiencia en puesto y compañía menor a 6 meses en periodo de 12 meses u 8 meses en 24 meses.
- Nivel B: Posiciones de aprovisionamiento.
- Nivel C: Oficiales de primera de Preparación, Envasado, Paletización, Refinería, Almacén, Oficinas.

Grupo 4

- Nivel A: Operarios Técnicos.
- Nivel B: Mecánicos, Eléctricos y Analistas de Laboratorio.
- Nivel C: Jefes de Equipo, Electromecánicos, Coordinadores de área.

## CAPÍTULO X

### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### **Artículo 32.—Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias se limitarán al mínimo y sólo para los departamentos en que por exigencias técnicas de mantenimiento, guardería y casos imprevistos resulten necesarias manteniéndose un riguroso control de las mismas.

En aquellos casos en que las horas extraordinarias se produzcan como consecuencia de la no comparecencia de un/a trabajador/a que trabaja a relevos, si la persona del relevo anterior voluntariamente decide continuar en el puesto, no podrá hacerlo por más de una jornada, como máximo. Para estos casos si la necesidad de continuar no supera las 4 horas del turno siguiente se incrementará en un 65% el valor de las horas extras según las tablas del Artículo 31 de este convenio. Si se debiese continuar más de 4 horas las horas que ex- cedan esas cuatro se incrementarán en un 79% el valor de las horas extras según las tablas del Artículo 31 de este convenio. En cualquier caso, si la persona trabajadora decide no quedarse, antes de dejar su puesto de trabajo deberá poner en conocimiento del jefe de equipo la no comparecencia de su relevo para la correcta gestión de la ausencia por parte de este último.

En los casos que por averías urgentes el personal de mantenimiento debiera continuar o acudir para el arreglo de dichas averías, el importe de la hora extra según tablas de este mismo Artículo se verá incrementado en un 42,83%. Los/as AreaLeaders y en ausencia de estos el Jefe de Equipo activarán este tipo de horas.

Para los casos de los dos párrafos anteriores las horas extras serán consideradas como horas especiales.

La Dirección notificará al Comité de Trabajadores por escrito cada viernes o víspera de festivo, los trabajos que se planee realizar y el número de operarios/as previstos.

Asimismo, mensualmente, facilitará al Comité información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y su distribución por Secciones.

El valor de las horas extraordinarias queda fijado por Grupos Profesionales según la siguiente escala, resultante del paso de Categorías Profesionales a Grupos Profesionales:

2024	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
Grupo	H.E. Normal (€)	H.E. Festiva (€)	H.E. Normal (€)	H.E. Festiva (€)	H.E. Normal (€)	H.E. Festiva (€)
Grupo 1	14,78	16,91	16,26	18,59	16,73	19,11
Grupo 2	18,17	20,77	20,32	23,22	21,70	24,81
Grupo 3	23,18	26,48	24,23	27,74	25,16	28,77
Grupo 4	25,59	29,24	26,63	30,47	27,57	31,53

2025	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
Grupo	H.E. Normal (€)	H.E. Festiva (€)	H.E. Normal (€)	H.E. Festiva (€)	H.E. Normal (€)	H.E. Festiva (€)
Grupo 1	15,35	17,55	16,88	19,30	17,37	19,84
Grupo 2	18,86	21,55	21,09	24,10	22,52	25,75
Grupo 3	24,06	27,48	25,15	28,79	26,12	29,86
Grupo 4	26,56	30,35	27,64	31,63	28,62	32,73

## CAPÍTULO XI

### VACACIONES

#### Artículo 33.— *Vacaciones anuales*

Todo el personal tendrá derecho a un período anual de vacaciones de 30 días naturales, que se disfrutarán de acuerdo con la equivalencia en días laborables que se recoge en el Artículo 33.

En los períodos de servicio inferiores al año natural se disfrutará la parte proporcional de vacaciones que corresponda al período trabajado.

### **Artículo 34.— Equivalencia en días**

Se establece la siguiente equivalencia a efectos de cómputo de los días de vacación:

Días naturales	Jda. lunes a viernes	Jda. lunes a sábado
30	22	26

A efectos de este cómputo, los días que se trabaje una parte de la jornada no se considerarán festivos y, por tanto, se computarán como días laborables completos. Asimismo, en el cómputo de 26 días se contabilizarán cuatro sábados. Si entrara alguno más, sólo computará si correspondiese, por turno, trabajar.

### **Artículo 35.— Periodos vacacionales**

En todos aquellos departamentos en que las necesidades de trabajo obliguen al establecimiento de períodos fijos para el disfrute de las vacaciones, las fechas de dichos períodos y el número igual de personas que integra cada uno de ellos, serán fijados por la Empresa. Antes del 28 de febrero se establecerán tanto los Departamentos o Secciones incluidos en este régimen de vacaciones, así como la planificación individual.

Los períodos habituales serán tres y se establecerán sucesivamente entre julio y septiembre.

La rotación se producirá en el orden de disfrute, no de elección. La organización de los grupos será llevada a cabo por los diferentes Jefes de Departamento (AnexoIII-Vacaciones). Siendo este el principio, aquellos Departamentos que necesiten para su buen funcionamiento alargar el período de vacaciones podrán ampliar este período a los meses de junio y octubre, ofreciendo esta alternativa a las personas cuyo contrato no sea fijo.

## CAPÍTULO XII

### PERMISOS

### **Artículo 36.— Permisos y licencias**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas desde la fecha en que el hecho se produzca:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del propio trabajador.
- De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 37.3 apartado b) del ET cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, haya o no necesidad de desplazamiento. Su inclusión en el convenio lo será a efectos meramente informativos, por lo que si de forma sobrevenida a la firma del convenio se modificara la normativa legal que los regula, su aplicación se adecuará siempre a la legalidad vigente.

Para los casos en los que no exista desplazamiento se podrá disfrutar de manera interrumpida los días laborables, siempre y cuando se mantenga el hecho causante que dio lugar al permiso. En cambio, para los casos en los que sí exista desplazamiento se tendrán que disfrutar de forma ininterrumpida.

No obstante, exista o no desplazamiento, el inicio del disfrute siempre será a partir del primer día laborable del trabajador/a, al igual que en anteriores situaciones.

- Cinco días laborales en caso de fallecimiento del trabajador o su cónyuge, hijos/as, cónyuge o padres/madres. Y tres días laborales en caso de fallecimiento de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del trabajador o de su cónyuge y concuñia-

dos, si bien en estos casos podrá ampliarse hasta cinco días naturales cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

- Un día para traslado del domicilio habitual.
- Un día en la fecha del matrimonio de padres/madres, hijos/as, hermanos/ as del trabajador/a o de su cónyuge. En el caso de hijos/as, en caso de trabajar en el turno de noche previa al evento, podrá disfrutar de la licencia.
- Un día en la fecha de bautizo y comunión de hijos/as y nietos/as. En el caso de hijos/as, en caso de trabajar en el turno de noche previa al evento, podrá disfrutar de la licencia.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

No procederán estos permisos si el hecho que los origina se produce durante el período de vacaciones o en baja por enfermedad o accidente. Se establecen las siguientes horas de libre disposición, no acumulables a vacaciones:

- 12 horas anuales para el personal a tres y dos turnos y 6 anuales para el resto del personal. Estas horas serán consideradas como proporcionales en caso de periodos inferiores a un año.
- Estas horas no serán de aplicación para el personal en régimen de 5 turnos.

El disfrute de estos permisos deberá notificarse adecuadamente y con la debida antelación, al jefe de Departamento y al Dpto. de Personal.

En ningún caso se abonarán si no se hubiesen disfrutado, los permisos y licencias recogidos en este Artículo .

#### *Parejas de hecho*

En los supuestos de permisos contemplados en este Artículo , así como en los regulados legalmente, se reconocerá el derecho tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas, del mismo o de distinto sexo, en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En el supuesto de la licencia por matrimonio el trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable prescribiendo en caso contrario su derecho. En cualquier caso, no cabe la aplicación de esta licencia si con posterioridad a haberla disfrutado como pareja de hecho registrada públicamente con una persona se contrajera matrimonio con la misma persona.

#### *Permisos por motivos familiares de fuerza mayor y parental*

Ambas partes acuerdan incluir en el convenio colectivo los siguientes permisos legales regulados. Su inclusión en el convenio lo será a efectos meramente informativos, por lo que si de forma sobrevenida a la firma del convenio se modificara la normativa legal que los regula, su aplicación se adecuará siempre a la legalidad vigente

##### a) Permiso retribuido por motivos familiares de fuerza mayor

Conforme al art.34.9 del ET la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

b) Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho de conformidad con el actual y vigente Artículo 48 bis del ET a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Como en la actualidad aún no existe un desarrollo reglamentario solo se disfrutará a tiempo completo.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Estos permisos regulados en los apartados a y b que son transcripción de los nuevos permisos introducidos por el R.D.-ley 5/2023, de 28 de junio, su aplicación se adecuará en todo momento a lo dispuesto legalmente o por la jurisprudencia, entendiéndose por jurisprudencia la doctrina consolidada del Tribunal Supremo o el Tribunal Constitucional al interpretar las leyes.

## CAPÍTULO XIII

### EXCEDENCIAS

#### **Artículo 37.— Excedencia voluntaria**

Independientemente de aquellas excedencias que con carácter forzoso establece la legislación vigente, los trabajadores/as, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a excedencias voluntarias por una duración no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

#### **Artículo 38.— Solicitud de excedencia**

Las solicitudes de excedencia deberán hacerse por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha en que el interesado desee comenzar su disfrute.

#### **Artículo 39.— Reingreso**

El reingreso estará condicionado a que lo solicite por escrito con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que concluya la excedencia, perdiendo en otro caso el derecho a su reincorporación.

Al término de la excedencia, se garantiza el reingreso en la primera vacante que se produzca, con la categoría que tuviese al iniciar su excedencia.

#### **Artículo 40.— Excedencia a efectos de cómputo**

El tiempo que el personal se encuentre en situación de excedencia, no será computable a ningún efecto.

CAPÍTULO XIV  
BENEFICIOS SOCIALES

**Artículo 41.— Complemento IT y AT**

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% del sueldo bruto, incluidas antigüedad y turnicidad, desde el primer día de baja.

El Departamento de Personal y el Servicio Médico, cuidarán y arbitrarán las medidas conducentes a evitar los abusos a que pudiera dar lugar lo establecido en este Artículo .

**Artículo 42.— Seguimiento y revisión de IT y AT**

Los beneficios que se concedan en el Artículo anterior se disfrutarán mientras el/ la trabajador/a permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria y para su percepción será indispensable que dicha persona cumpla con la política de ausencias de la empresa (es decir avisar a RRHH y responsable para la correcta gestión de la sustitución).

El personal se obliga a someterse a las revisiones médicas que la Empresa acuerde, que podrán ser domiciliarias o en los Servicios Médicos de la Empresa, cuando el estado del/de la incapacitado/a permita su desplazamiento.

**Artículo 43.— Préstamos**

La Empresa concederá préstamos cuando, a su juicio, el destino de los mismos tenga un carácter de necesidad perentoria o imprevisible, de acuerdo con las normas que en cada momento tenga establecidas.

**Artículo 44.— Ayuda minusvalía**

Los/Las empleados/as que acreditasen tener hijos/as con diversidad funcional (discapacidad física o psíquica) percibirán una subvención consistente en el cien por cien del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención del hijo/a.

Esta subvención no podrá exceder al mes de la cantidad de 510,29 euros actualizada cada año según Convenio colectivo, por hijo/a con derecho a la misma, y como es habitual deberá acreditarse adecuadamente.

Los/Las empleados/as que tengan a su cargo cónyuge con un grado de minusvalía mínimo del 33%, acreditado por el organismo oficial competente, percibirán una cantidad mensual de 140,35 euros desde la nómina siguiente al mes en que entreguen el justificante.

El/La trabajador/a que tenga a su cargo otro familiar (ni hijos/as, ni cónyuge) con alguna diversidad funcional (discapacidad física y psíquica), reconocido como beneficiario/a en su documento de la Seguridad social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 140,35 euros mensuales, por cada familiar en tales circunstancias.

**Artículo 45.— Seguro de vida y accidentes**

Todo el personal está incluido en una póliza de seguro de vida y accidente.

Cada persona dispondrá de una información individualizada de las condiciones de esta póliza.

**Artículo 46.— Ayuda matrimonio**

El personal de ambos sexos, al contraer matrimonio o hacerse legalmente pareja de hecho, percibirá un premio de 289,80 euros brutos.

Para tener derecho al premio, se exigirá una antigüedad mínima de un año, computándose a tal efecto los posibles períodos de eventualidad.

Se tendrá derecho a este premio una sola vez en toda la vida laboral del empleado/a en la empresa.

#### **Artículo 47.— Servicio de comedor**

Hasta donde lo permita la capacidad del Comedor, la Empresa atenderá las peticiones del personal que trabaja a turnos en jornada continuada, cuando por motivos circunstanciales algún trabajador tenga interés en efectuar su comida en el Comedor de la Empresa.

Dada la gran variabilidad del número de comensales que se da día a día y que tiene una gran repercusión en los precios totales de comida, se organizará el sistema más adecuado para poder conocer con antelación suficiente el número de comensales diarios.

Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que las personas que prestan servicios en jornada intensiva de 7:00 a 15:00 también puedan acceder al servicio de comedor. El personal comerá a las 15:00 a la finalización de su jornada laboral. Igualmente se permitirá al colectivo que trabaja en el horario de 8:00 a 17:00 horas elegir de manera voluntaria la duración de su tiempo de comida. Dicha elección será entre 30 o 60 minutos, si bien la dirección de la empresa conservará el derecho unilateral a retornar a los 60 minutos obligatorios de tiempo de comida. Para controlar esta voluntariedad de elección se modificará el horario en la aplicación de control de forma personalizada anualmente.

### CAPÍTULO XV

#### PREMIOS

#### **Artículo 48.— Premios de permanencia**

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que cumplan 15 años de permanencia en la empresa serán obsequiados/as con un pago único de 1.239,20 euros brutos, con carácter no consolidable.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que cumplan 25 años de permanencia en la empresa serán obsequiados/as con un premio equivalente a un doceavo de su salario bruto anual + 1 día de vacación en el año que cumplan.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que cumplan 40 años de permanencia en la empresa serán obsequiados/as con un premio equivalente a dos doceavos de su salario bruto anual + 1 día de vacaciones en el año que cumplan.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que cumplan 50 años de permanencia en la empresa serán obsequiados/as con un premio equivalente a tres doceavos de su salario bruto anual + 1 día de vacaciones en el año que cumplan.

Se realizará una comida de celebración para aquellas personas que reciban los premios de permanencia. Quienes celebren la comida estando en el turno de noche, les computará el día como trabajado. Quienes se encuentren en jornada partida, mañana o de tarde deberán trabajar de 8:00 horas a 13:00 horas.

### CAPÍTULO XVI

#### SEGURIDAD E HIGIENE

#### **Artículo 49.— Objetivo**

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad e higiene en el trabajo. En este sentido, ambas partes adoptarán las medidas oportunas para la consecución de este objetivo, colaborando en el diseño e implantación de aquéllas, teniendo como referencia en todo momento, la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

### **Artículo 50.— Equipos de protección individual (EPIs)**

Para que los trabajadores/as de Unilever Foods Industrial España, S.L.U., Centro de Trabajo de Leioa, estén en todo momento con el máximo decoro y limpieza compatible con sus faenas, la Empresa proporcionará al personal de Fábrica los siguientes equipos:

- Bata-pantalón y gorro.
- Camisa-pantalón o chaqueta-pantalón y gorro.

El uso del gorro será obligatorio para todo el personal que realice trabajos en los Departamentos de Producción.

La limpieza de estos equipos correrá a cargo de la Empresa.

La empresa facilitará las prendas de trabajo y medidas de seguridad adecuadas en cada momento. En el proceso de adquisición del material se informará a la representación laboral.

Igualmente, se facilitará en los Departamentos donde se estime necesario, calzado de seguridad para uso exclusivo y obligatorio en las horas de trabajo.

## CAPÍTULO XVII

### **SANCIONES**

#### **Artículo 51.— Comunicación de sanciones**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del ET, la Empresa informará al Comité de Empresa antes de aplicar cualquier sanción.

#### **Artículo 51.— Faltas**

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

##### **A) Graduación de las faltas**

##### **1. Se considerarán faltas leves:**

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes
- b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- g) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

##### **2. Se considerarán faltas graves**

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.
- b) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.
- c) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

- f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- h) La imprudencia en el trabajo, Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- i) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y, en general, bienes de la empresa para usos propios.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) Las derivadas de la causa c) del apartado anterior.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aprobación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k) La inobservancia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

**Artículo 53. — Sanciones**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave; Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

2. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

3. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el Artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVIII  
**COMISIÓN PARITARIA**

**Artículo 54.— Comisión Paritaria**

De acuerdo con lo que exige el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 85, Apartado d), se establece que la Comisión Paritaria a cuyo cargo correrá, en caso de duda, la interpretación de las normas de este Convenio estará integrada por cuatro miembros que nombrará, de entre sus componentes, el Comité de Empresa y otros cuatro que designará la Dirección de la Compañía.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por mayoría de cada una de las representaciones, Comité de Empresa y Dirección de la Compañía, teniendo para resolver un plazo máximo de 10 días.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con la interpretación de las normas de este convenio podrán ser sometidas por las partes a los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos del PRECO.

CAPÍTULO XIX  
**DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 55.— Cobro Cuota Sindical**

A petición de los/as trabajadores/as que lo soliciten y autoricen por escrito, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente que hará seguir a una cuenta corriente o libreta de ahorro por Central Sindical.

**Artículo 56.— Derecho de reunión y Asamblea**

El órgano convocante de la asamblea pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de aviso con un mínimo de 2 días de antelación haciendo constar el orden del día. Además de lo anteriormente expuesto, durante la vigencia de este Convenio los/as empleados/as del centro de trabajo tendrán derecho a dos horas retribuidas para la celebración de asambleas, las cuales se celebrarán principalmente en sábado.

21

CAPÍTULO XX  
**NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA**

**Artículo 57.— Normalización Lingüística**

La empresa se compromete a trabajar en la normalización lingüística.

Se creará una comisión para la difusión de euskera que se reunirá dos veces al año para apoyar las actividades y /o campanas que promuevan el aprendizaje y uso del euskera en la plantilla de Leioa.

CAPÍTULO XXI  
**ANEXOS**

ANEXO I  
**JORNADA ANUAL**

**A) Personal a tres turnos**

*Relevo de mañana*

— Lunes, de 6:00 a 14:00 horas, a viernes, de 6:00 a 14:00 horas.

*Relevo de tarde*

— Lunes, de 14:00 a 22:00 horas, a viernes, de 14:00 a 22:00 horas.



#### *Relevo de noche*

– Lunes, de 22:00 a 6:00 horas, a viernes, de 22:00 a 6:00 horas.

#### **B) Personal a dos turnos**

##### *Relevo de mañana*

– Lunes, de 6:00 a 14:00 horas, a viernes, de 6:00 a 14:00 horas.

##### *Relevo de tarde*

– Lunes, de 14:00 a 22:00 horas, a viernes, de 14:00 a 22:00 horas.

#### **C) Personal de taller en jornada partida**

– Lunes, de 8:00 a 17:00 horas, a viernes, de 8:00 a 17:00 horas.

#### **D) Personal con horario de oficinas**

De Lunes a Viernes la entrada se realizará entre las 7:30 horas y las 9:30 horas y la salida entre las 16:30 horas y las 18:30 horas. No obstante, los viernes se incluye la posibilidad de ampliar la jornada flexible a las 7:00 para finalizar a las 15:00. La aplicación de dicha medida vendrá supeditada por la organización interna de cada departamento, debiendo ser acordado con el responsable de cada uno de los departamentos a fin de cubrir adecuadamente las funciones necesarias para los viernes por la tarde.

#### **E) Jornada intensiva**

Se acuerda la regulación de una jornada intensiva con horario de 7:00 horas a 15:00 h para aquellos departamentos que se determinen. Los departamentos que se pueden acogerse a este horario se definirán en el momento en el que se confeccionan los calendarios anuales durante el mes de diciembre.

Teniendo en cuenta que la fábrica se encuentra en funcionamiento durante la mañana y la tarde, por motivos organizativos o productivos, la empresa podrá modificar el horario previamente expuesto en este epígrafe, solo siendo para casos puntuales y máximo 5 días laborables seguidos siempre que medie una antelación de siete días naturales de preaviso a los/las trabajadores/as afectados/das. En caso de que este cambio puntual afecte a más del 10% de la plantilla se notificará al comité de empresa.

A la firma del presente convenio, el departamento de Mantenimiento, Calidad y Producción se acogerá a esta modalidad de horario.

La jornada diaria será continuada y dentro de ella estarán incluidos los 20 minutos de descanso, que se considerarán como efectivos de trabajo. Este descanso se realizará hacia la mitad de la jornada. Las personas en este horario que decidan hacer uso de la cantina lo harán una vez finalizada la jornada.

#### ANEXO II

#### **RÉGIMEN DE 5 TURNOS**

- La Empresa establecerá 5 turnos de trabajo, por un tiempo mínimo de 3 meses, para todas las áreas de trabajo de la fábrica que por necesidades de producción así lo requieran. La Empresa irá determinando cuales de ellas se incorporan al citado 5.º turno, siendo necesario un preaviso mínimo de 15 días naturales.
- Una vez establecido el 5.º turno para un área de trabajo, si no existiese suficiente carga de producción para mantenerlo, la Empresa, preavisará con 15 días de antelación al Comité, acordará su supresión y la aplicación de la jornada de turno ordinario con la remuneración correspondiente, establecida en este Convenio.
- La empresa tendrá la posibilidad de desmontar o montar líneas al 5º inferiores al periodo mínimo de 3 meses establecido en el punto 1.º de este anexo y siendo mínimo de un mes de duración. Esta posibilidad se limitará a dos veces por año y línea. De realizarse este montaje durante estos periodos inferiores a 3 meses, se

devengará un 1 día de libranza adicional al mes (coeficiente de 1,058 sobre hora efectiva) con un máximo de devengo de 6 días/año o el tope de las vacaciones más ajuste de jornada anual a 3T. Las prórrogas no se considerarán «montaje del sistema» aun cuando con ellas no se llegue a los 3 meses. El devengo de los días de libranza adicional se computará hasta el 3 mes de trabajo efectivo al 5 turno en un mismo montaje, aun cuando con las prórrogas se supere el límite de los 3 meses de trabajo efectivo al 5 turno en un mismo montaje. Esta modalidad de trabajo tendrá un preaviso mínimo de 15 días naturales.

- Para la elaboración de los calendarios de los 5 turnos se creará un equipo de trabajo formado por al menos 2 Representantes del Comité, 1 Responsable de Producción y 1 Responsable de Recursos Humanos. Los calendarios deberán estar acordados antes del 15 de diciembre del año inmediatamente anterior.
- En los departamentos o áreas en los que la empresa venga aplicando un régimen de 5 turnos y en un momento determinado prevea en el momento de elaboración de los calendarios de trabajo que el siguiente año no va a necesitar el 5 turno, podrá programar los mismos a 3Turnos adecuando a este sistema los calendarios de trabajo.
- La jornada laboral para el colectivo de 5 turnos queda fijada en 1652 horas anuales para 2025 y 1644 para 2026.
- El sistema de trabajo será de 6 días consecutivos de trabajo (2 en el turno de mañana, 2 en el turno de tarde y 2 en el turno de noche) y 4 días de libranza durante todo el año. La diferencia de horas hasta completar la jornada anual del punto anterior, se completarán con jornadas de WCM, de formación o de producción. El/La Jefe/a de cada departamento determinará en que días son necesarias realizar dichas jornadas, informando al personal afectado con suficiente antelación. El horario de estas jornadas se realizará de 8:00 a 17:00 horas y en el último día del periodo de libranza sin que puedan realizarse en Sábados, Domingos, Festivos o en periodo vacacional.
- Se establecen 3 días para asuntos personales, los cuales serán recuperados cubriendo ausencias de otro personal de 5.º turno o en jornadas de WCM, de acuerdo entre el/la trabajador/a y el/la responsable del departamento. La notificación por ambas partes se hará con suficiente antelación.
- El/La trabajador/a tendrá la opción de disfrutar de 2 ciclos de vacaciones, teniendo que recuperar los días hasta completar la jornada anual en otras épocas del año.
- Queda establecido un Plus de 5.º turno equivalente a 3.763,90 euros brutos anuales, repartidos en 15 pagas.
- Cuando se trabaje en la modalidad de 5 turnos se tendrá derecho al cobro de un plus de 100 euros brutos en los días definidos en la elaboración del calendario de quinto turno que corresponde a un máximo de 12 días. Para el año 2024, estos días corresponden al 1 de mayo, 24 de junio, 25 de julio, 31 de julio, 15, 22 y 23 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, y 6, 8 y 26 de diciembre. Para el año 2025, corresponden al 1 de mayo, 24 de junio, 25 de julio, 31 de julio, 15, 21 y 22 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, y 6, 8 y 26 de diciembre. En cualquier caso, se aclara que las partes en la elaboración del calendario de cada año deberán indicar concretamente aquellos días que tienen el carácter de festivos a tal efecto. Esta cantidad se aplicará con efectos a partir de la publicación del convenio colectivo en 2024 y en 2026 se actualizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 del convenio para dicho ejercicio.
- Todo trabajador/a que estuviese de alta en la fecha de 28 de noviembre de 2001 (fecha de la firma del 1.º acuerdo), cobrará al incorporarse al 5.º Turno una compensación por cambio de turno de 1.861,22 euros brutos anuales en el año 2024, 1.931,95 euros brutos en 2025 y para 2026 dicha cantidad se actualizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho año. Para el abono de los atrasos

salariales que pudieran corresponder se aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.

- Aquellos/as trabajadores/as que no estando en la situación anterior, hubiesen trabajado de forma continuada 3 años o 3 años discontinuos en el periodo de 4 años cobrarán, a partir de que se cumplan las condiciones anteriores, la compensación por cambio de turno de 1.861,22 euros brutos anuales en el año 2024, 1.931,95 euros brutos en 2025 y para 2026 dicha cantidad se actualizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho año. Para el abono de los atrasos salariales que pudieran corresponder se aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.
- La contratación de carácter indefinido necesaria para el 5.º turno se formalizará preferentemente con personal antiguo.
- La ampliación de jornada en días de asistencia obligatoria según calendario se abonará como horas extras ordinarias que podrán cobrarse como tales o bien disfrutarse, siempre que no sean seguidas de un periodo de descanso en cuyo caso se aplicará el párrafo siguiente.
- Las horas trabajadas en jornada de descanso según calendario de 5.º turno, serán consideradas como horas extras festivas. El/La Trabajador/a y el/La Jefe/a del Departamento consensuarán el cobro de las mismas o el disfrute del doble de las horas trabajadas. Si opta por librar dichas horas, el disfrute se realizará entre Lunes y Viernes, siempre que no caigan en Festivo según el Calendario de Festivos Oficiales establecido en el Artículo 12 de este Convenio, salvo acuerdo entre el/La trabajador/a y el/La Jefe/a del departamento.
- Para la correcta organización de este sistema de trabajo, se crea la figura de una 6.ª Persona en aquellas áreas, en las que por ausencia de alguno de los titulares, sea necesario activarla.
- Estas personas trabajarán en jornada partida (8:00 a 17:00 horas) con las mismas condiciones en cuanto a jornada y pluses.
- Cubrirán las ausencias del personal de 5 turnos, a excepción de los días de libranza originados por horas extras.
- Esta 6.ª persona disfrutará de sus vacaciones siempre en el último periodo vacacional. Los días restantes los disfrutará de acuerdo con el/La Jefe/a del departamento.
- Se establece un máximo de 11 días continuados de trabajo. Entre este máximo y el inicio de la siguiente jornada deberán mediar al menos 48 horas.
- Para las ocasiones en que la 6.ª persona está ya activada cubriendo ausencias del personal a 5 turnos y sea necesario dar cobertura al 5.º turno, las personas que se encuentren a jornada partida serán las que cubran el resto de las ausencias.
- Se establece un máximo de 11 días continuados de trabajo. Entre este máximo y el inicio de la siguiente jornada deberán mediar al menos 48 horas.
- Para cubrir ausencias de entre 1 y 6 días se establece:
  - Las sustituciones entre lunes y viernes en turnos de mañana o tarde no devengarán ningún Plus.
  - Las sustituciones entre lunes y viernes en turno de noche serán retribuidas con Plus Nocturnidad.
  - Las sustituciones en Fin de Semana o en Festivo en turnos de mañana o tarde serán horas extras festivas que se podrán cobrar o disfrutar, según acuerdo de 5.º turno.
  - Las sustituciones en Fin de Semana o en Festivo en turno de Noche serán horas extras festivas que se podrán cobrar o disfrutar, según acuerdo de 5.º turno, más Plus Nocturnidad.

- En periodos de sustitución continuada mayores de 6 días, la retribución será proporcional a las condiciones pactadas para el personal de 5.º turno.
- Estudiada la posibilidad de prejubilación anticipada a partir de los 60 años de un/a trabajador/a y hecha la propuesta por la Empresa, el Comité y/o el/la trabajador/a podrá proponer y la Empresa obligada a aceptar cualquier otro sistema que sea más beneficioso para ambas partes. En cualquier caso, el/la.

#### VACACIONES

Se establecen 3 períodos de disfrute habitual entre julio y septiembre. En concreto, para 2025, los tres períodos serán los siguientes:

	Días Vacación	Resto
1. Del 1 de julio al 31 de julio	21	9
2. Del 1 de agosto al 31 de agosto	17	13
3. Del 1 de septiembre al 30 de septiembre	22	8

- Se establecen, por tanto, tres grupos que rotarán en el orden de disfrute y no de elección. Esto quiere decir que cada persona, junto con su grupo, pasará cada año al siguiente período de disfrute y así sucesivamente.
- La organización de este sistema, la llevarán a cabo los diferentes Jefes/as de Departamento buscando en todo momento, la armonización con las necesidades de producción.  
Los días restantes, así como los días generados por exceso de jornada, podrán ser utilizados de la siguiente manera:

- 2 días podrán ser elegidos por el/la trabajador/a.
- El resto serán organizados por cada jefe/a de departamento teniendo en cuenta que deberá preavisar al trabajador/a con 1 semana de antelación y que el disfrute será de al menos de 2 días consecutivos y de 1 día si el resto que quedase fuese 1 día.

Una vez establecido el orden de turno, se respetará totalmente. En caso de bajas por enfermedad o accidente, que impida comenzar el disfrute de las vacaciones en el período que le corresponda, se atenderá a lo siguiente:

- Si cae de baja antes de su período vacacional y termina la baja antes de la finalización de su período, puede optar por disfrutar los días de vacación que le falten hasta completar su turno de vacación o incorporarse al trabajo y disfrutar de todas sus vacaciones al finalizar los tres períodos.
- Si cae de baja durante el período de disfrute y termina la baja después de la última fecha de su turno de vacación, se incorporará al trabajo y disfrutará los días restantes después del período vacacional, intentando ajustarse a las necesidades de producción.

En aquellos casos de cambios de puesto, se pasará al último orden de disfrute.

#### ANEXO III

#### FLEXIBILIDAD

##### Bolsa de horas

- Todo el personal, excepto el Administrativo y Taller, deberá trabajar un máximo de 40 horas en el turno de mañana de los sábados, de 6:00 a 14:00 horas, en cuyo caso deberá descansar el tiempo equivalente a 1,5 veces el período trabajado fuera de su jornada. El personal afectado deberá ser preavisado con al menos 7 días naturales de antelación.

- El período trabajado fuera de su jornada se distribuirá de forma que cada trabajador/a sólo pueda hacerlo dos sábados mensuales. El descanso equivalente se realizará o bien el lunes o el viernes, consensuado por la empresa y el trabajador/a.
- Los 5 sábados referidos a Bolsa de horas serán durante todo el año para el personal a 3 T, de manera que si este personal ha estado algún periodo a 5 T este último no devengará días de bolsas de horas. Para evitar nuevas discrepancias y no limitar de manera extraordinaria la flexibilidad de este recurso, los periodos que generen decimales se tendrán en cuenta como días completos. Ejemplo: el/la empleado/a que habiendo trabajado 9 meses a 5T y 3 meses a 3T le correspondería trabajar 2 días. ( $5 \text{ bolsas de horas} / 12 \text{ meses} * 3 \text{ meses } 3T = 1,25$ ; este decimal lo redondeamos a 2).
- Para los contratos temporales se tendrá en cuenta el mismo criterio, dando la posibilidad de ampliar este límite hasta 6 bolsas de horas de forma voluntaria.

### **Jornada laboral 12 horas en Sábados, Domingos y festivos**

La Empresa establecerá, a partir de la fecha de la firma de este convenio, un régimen de trabajo en fines de semana para todas las áreas de trabajo de la fábrica que por necesidades de producción así lo requieran, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Será de carácter voluntario.
  - El preaviso al personal afectado, tanto para el montaje como para el desmontaje, se establece en al menos 15 días naturales.
  - Una vez comunicado, la duración de trabajo de aquellas personas que entren en este sistema será de 2 fines de semana como mínimo y de 43 fines de semana (10 meses) como máximo 2 por línea.
  - El horario de trabajo será de 6:00 a 18:00 para el turno de mañana y de 18:00 a 6:00 para el turno de tarde.
  - Los días de trabajo efectivos de este sistema serán los sábados, domingos y un máximo de 2 festivos según calendario laboral por cada 4 meses de trabajo, si bien en cada prorrogación, o, en cualquier caso, cada 4 meses si el llamamiento se hace por un tiempo superior a estos cuatro meses, deberá confirmarse la voluntariedad del personal adscrito a dicho turno. A cambio de esta posibilidad para la empresa el personal eventual no recuperará el día entre semana.
  - Se publicará calendario laboral para este sistema en el último trimestre del año anterior.
  - El plus a percibir por este sistema será el mismo que el del Artículo 22 de este convenio (plus de tres turnos).
  - Se establece un descanso de 30 minutos para la comida y un plus de 14 euros brutos en 2024 por jornada efectivamente trabajada 14,53 euros brutos en 2025 y para 2026 dicha cantidad se actualizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 para dicho año. Para el abono de los atrasos salariales que pudieran corresponder se aplicará la regla general del Artículo 17. Abono en el primer trimestre de 2025.
  - Las personas que se incorporen a este sistema con un contrato nuevo eventual lo harán con un contrato de 40 horas, trabajando 12 horas sábado y 12 horas domingo.
  - En el caso de que un festivo coincida con un lunes o viernes, con el objetivo de extender el fin de semana, serán los trabajadores con jornada de 12 horas quienes deberán asistir, con un aviso previo de una semana.
  - Si, por el contrario, el festivo fuese un día entre semana (martes, miércoles o jueves) asistirá personal voluntario y se abonará con un importe que será equivalente a lo percibido si fuesen horas extra festivas.
- Se respetarán los descansos establecidos.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### **Disposición Transitoria Primera.— *Comisiones de trabajo***

Las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión para que trabaje sobre los siguientes temas:

- a) Personal Fuera de Convenio Colectivo: Se acuerda elaborar las descripciones de puesto y las valoraciones de todas las posiciones de la estructura actual en el plazo de 8 meses a partir de la firma de convenio y viendo el resultado plantear la inclusión o no de los puestos de trabajo identificados actualmente en el Artículo 16 del Convenio Colectivo 2021-2023 como «Fuera de convenio», manteniéndose en cualquier caso como personal fuera de convenio aquel colectivo o colectivos respecto de los que no se acuerde expresamente su inclusión. Aquellos acuerdos de inclusión que se alcancen se incorporaran al texto del convenio colectivo vigente adicionando una categoría y/o grupo adicional.
- b) Se acuerda crear una comisión para el análisis de los datos de absentismo de la empresa y de sus posibles causas, con la finalidad de actuar sobre ellas y de reducir el porcentaje actual de ausencias.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, en la comisión de grupos profesionales se analizarán los siguientes casos de consolidación a puesto de un grupo profesional superior como excepción a la regla general de que solo la Comisión Evaluadora, tras una evaluación competencial, puede determinar el paso de un grupo a otro cuando haya una vacante libre:
  - Cuando derivado de un proyecto se genera una posición que no está en la estructura de fábrica (no estructural) y los movimientos derivados de lo anterior generan que una persona pase con carácter temporal a desempeñar trabajos propios de un grupo superior (vacante temporal), si la Comisión evaluadora con competencia para decidir el paso al grupo superior no lo hace en un plazo de 14 meses, esa persona consolidará el paso al grupo superior, entendiéndose en este caso que hay una vacante libre definitiva.
  - De igual forma cuando una persona por decisión organizativa de la empresa pase a desempeñar trabajos propios de un grupo profesional inferior y de lugar a que otro trabajador temporalmente ocupe una posición que suponga para este último el desempeño de trabajos propios de un grupo superior, si a los 14 meses no se invierte la situación, el segundo trabajador consolidará el paso al grupo superior.

La comisión evaluadora regulará y velará por el cumplimiento del proceso definido para el paso de fijos discontinuos a fijos conforme a criterios consensuados por ambas partes que al menos incluirá la antigüedad con un porcentaje de valoración del 20% sin perjuicio de que las partes acuerden otro porcentaje.

### DISPOSICIÓN ACLARATORIA

Se aclara que todas las cantidades económicas que aparecen en el presente convenio tienen carácter bruto.

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

**Afiliatu nahi baduzu sartu hemen**  
*Si quieres afiliarte entra aquí*  
<http://www.lab.eus/afiliatu>



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)



<https://www.lab.eus/egoitzak/>