



# LAN HITZARMENA CONVENIO COLECTIVO



## INGETEAMEN HITZARMEN KOLEKTIBOA

Convenio Colectivo de  
Ingeteam  
**2025-2027**



**LAB<sup>1</sup>**  
EUSKAL  
SINDIKALISMO  
ERALDATZAILEA



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

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

**Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila**

**Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Ingeteam Power Technology, S.A. Enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordailutzea eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48102711012023).**

*Aurrekariak*

Telematikoki aurkeztu da aipatutako akordioa ordezkariak honetan, enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak 2025eko urriaren 21ean sinatutakoa.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko EBO), 90.2 artikulua aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuko —Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena (2024ko azaroaren 21eko EHAA)— 18.2.g) artikulua xedatutakoaren arabera, 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 bete egiten 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 inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadila xedatzea.

Bilbon, 2026ko otsailaren 6an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Verónica Fernández Fernández

## 1. Xedapen orokorrak

### 1.1. *Langile-, funtzio- eta lurralde-eremuak*

Hitzarmen kolektibo honek Zamudioko (Bizkaia) lantokiari atxikitako Ingeteam Power Technology, S.A. enpresako Technology (aurrerantzean, Technology) Ekoizpen Unitateko langile guztiei eragiten die.

Hitzarmen honek arautzen ez dituen alderdi guztietan, Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko da. Era berean, egungo edo etorkizuneko hitzarmeneko baldintzak hobetzen dituen edozein alderdi automatikoki aplikatuko da, prestakuntza-kontratuetan izan ezik, horietan Hitzarmen honetan jasotako erregulazioari soilik jarraituko baitzaio.

### 1.2. *Hitzarmenaren indarraldia, iraupena eta salaketa*

Hitzarmen hau akordio hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean, berriaz kontrakoa jasotzen duten gaiei kalterik egin gabe. Zehazki, araubide ekonomikoak 2025eko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du.

Hitzarmen honen salaketa automatikoa gertatuko da 2027ko azaroaren 1ean.

Berriaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren eduki arautzaile guztiak indarrean jarraituko duela itundutako iraupena amaitu ostean, harik eta alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

### 1.3. *Gatazkak konpontzeko prozedura*

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek onartu egiten dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbidearteko Akordioa (PRECO), 2000ko apirilaren 4ko EHAA n argitaratua. Akordio hau hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, hitzarmenaren aplikaziotik eta interpretaziotik eratorritako gatazka kolektiboetan, nahitaezko arbitrajea izan ezik, bi alderdiak ados daudenean soilik joko baita neurri horretara.

### 1.4. *Batzorde Mistoa*

Hitzarmenaren Batzorde Paritario Mistoa eratzen dute, alde batetik, LLOko (Langileen Legezko Ordezkaritza) ordezkariek eta, bestetik, enpresaren legezko ordezkaritzak. Bere eginkizunak dira hitzarmen honetan jasotako xedapenen jarraipena egitea, interpretatzea edo egokitzea, bai eta jatorri desberdineko arauak daudenean aplikagarria dena interpretatzea ere.

Horretarako, nahitaezkoa izango da esku hartzeko eskatzea PRECOren edozein prozedura edo dagokion prozedura judiziala eskatu aurretik, hitzarmenaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko edozein gatazka kolektiboren ondorioz.

Batzordeak bere kideetako bat izendatuko du idazkari, eta haren eskumenak izango dira bilkuretarako deialdia egitea, gai-zerrenda finkatzea, aktak idaztea, erabakiak jakinarazi eta ziurtatzea, eta, hala dagokionean, erregistro publikoa sustatzea, batzordeak berriaz esleitzen dizkionez gain.

Alderdietako edozeinek batzorde horretarako deialdia egiten badu, gehienez ere 15 eguneko epean bildu beharko da batzordea. Bilerarako deialdia idatziz jakinaraziko da, bilera egin baino 7 egun lehenago gutxienez, eta idazkian planteatuko da zer gai interpretatu edo eztabaidatu behar den.

Batzorde mistoak erabakiak hartuko ditu, batzordea osatzen duten bi ordezkaritzetako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoarekin, eta, nolana ere, dagokion erabakia edo irizpena emango du, gehienez ere 30 eguneko epean, erabakia aurkezten denetik zenbatzen hasita.

### 1.5. Ez aplikatzea

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ezin izango du, inola ere, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bidez, hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak alde bakarretik ez aplikatzeko erabakia hartu, 2.2 apartatuan (Lan-ordutegia) adierazitako lan-ordutegiaren erregulazioa izan ezik. Horretarako, langileen ordezkariekin kontsulta-aldi bat ireki beharko da, gehienez ere hamabost egunekoa, hitzarmena iraungi baino lehen berriro negoziatzen saiatzeko, beste bat lortzeko, edo hura berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua aurreikusten duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere (nahitaezko arbitrajea izan ezik) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko akordioa ORPRICCEren esku jartzeko (Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa).

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean alde bakarrez eta akordiorik gabe hura ez aplikatzeko aukerari alde aurretik uko egiten badiu enpresak, uko horren barruan sartzen da, berariaz, alderdiek 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioa, bertara jotzen baitu hitzarmen honek zenbait arlotan. Akordio hori osorik erreproduzitu-tzat jotzen da, eta ondorio guztietarako hitzarmen honen zatia da.

Nolanahi ere, eta subsidiarioki, aipatutako akordioak hitzarmen kolektiboaren eragin-kortasunik ez duela ulertzen bada, alderdiek honako hau adostu dute hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak funtsean aldatzeko, Langileen Estatutuaren 41. artikulua bidez, soil-soilik alderdiek 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren edukari dagokionez: akordioa eskatuko dela eraginpeko langileekin edo langileekin (MSCT indibidualak) edo langileen ordezkariekin (MSCT kolektiboa). Ezin izango da beste modu batean egin.

### 1.6. Hitzarmen sektoriala aplikatzeko lehentasuna

«EAEren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbidearteko akordioan» (EHAA, 2017ko martxoaren 3an) ezarritakoaren babesean, Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako hitzarmen kolektibo hau lehentasunez aplikatuko da, estatu-mailan edo eremu honetan ager daitezkeen beste hitzarmen batzuen aurrean.

Hala, subsidiarioki aplikatuko da hitzarmen honetan arautzen ez den guztian. Alde positiboan, Bizkaiko metalaren hitzarmenak aplikatzeko lehentasuna izango du, prestakuntza-kontratuetan izan ezik, horietan hitzarmen honetan jasotako erregulazioa baino ez baita aplikatuko.

## 2. Lan-araubidea

### 2.1. Lanaldia

Urteko lanaldia 1.688 ordukoa izango da langile guztientzat, lanaldi zatituan edo jarraituan lan egiten duten kontuan hartu gabe. Lanaldi horrek atzeraeraginezko ondorioak izango ditu 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera. 2025eko orduak erregularizatzeko, erlojuan 2026ko urtarrileko ordu positiboen doikuntza bat sartuko da.

Asteko batez besteko lanaldia, indarraldiko urte bakoitzean jaiegunen edo ostiralen aurreko egunen arabera aldatuko dena, 38h 33 minutukoa izango da, 8 ordu astelehene-tik ostegunera eta 6 ordu eta 33 minutu ostiraletan, gutxi gorabehera.

Probintzia-hitzarmenaren 17.4 artikuluan araututako lanaldiaren banaketa irregularrari dagokionez, mekanismo hori ekoizpen-arrazoiengatik aplikatzen zaien langileek aukera izango dute, ekitaldiaren amaieran, hitzarmeneko orduen erabilgarritasuna erabiltzearen ondorioz lan egindako ordu guztien ordainsaria eskatzeko, ordu arruntaren balioan, probintzia-hitzarmenean uneko urterako ezarritako urteko lanaldiaren gainetik, hala badagokio, aurreko urtetik aldatutako orduak deskontatuta, eta uko egingo diote hitzarmen honetan zehaztutako ekitaldiaren amaieran orduak eskualdatzeari.

Enpresak urtero egingo du lan-egutegia, eta bertan ekitaldi bakoitzari dagozkion jaiegunak adieraziko dira. Egutegi horretan jaiegun ofizialak eta, legez horrelakotzat hartu gabe, hitzarmen honetan aurreikusitako urteko lanorduak doitzeko lanegunak ez diren egunak sartuko dira, hala nola berreskuratutako zubiak. Lanegunak ez diren egun horiek jaieguntzat hartuko dira ondorio guztietarako.

Halaber, abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat hartuko direla ezartzen da.

Egutegi hori langileen legezko ordezkariarekin kontsultatuko da argitaratu aurretik, hargatik eragotzi gabe lanaldi bereziei buruzko irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren III.A) Xedapen Gehigarrian xedatutakoa.

Urteko egutegiak sortutako gehiegizko orduak dagokienez, lehentasuna emango zaio ordu horiek zubi naturalekin bat etortzeari, ondoz ondoko bi lanegun ez diren laneguntzat hartuta. Zubi naturalik ez badago, soberako orduak egutegiko gehiegizko ordutzat hartuko dira, eta beste data batzuetan hartu ahal izango dira.

Ordu horiek hartzeko, gutxienez bi egun lehenago jakinarazi beharko da zer data nahi den. Enpresak antolaketa- eta/edo ekoizpen-arrazoiengatik bakarrik ukatu ahal izango du eskaera hori, idatziz behar bezala justifikatuta.

Gehiegizko orduen kopurua urtero zehaztuko da lan-egutegia egiten den bitartean, eta langile bakoitzari bere lanaldiaren arabera esleituko zaio. Urte naturala amaitzean, langile bakoitzari dagozkion orduak birkalkulatuko dira, benetan lan egindako denboraren arabera. Sor daitezkeen aldeak hurrengo urteko egutegiko soberako orduen saldoari gehituko edo kenduko zaizkio, dagokionaren arabera, edo, halakorik ezean, banakako ordu-erlojuaren saldoari.

Asteko beste araubide bat duten herrialdeetan, hala nola herrialde musulmanetan, lanegunak larunbatetik asteazkenera bitartekoak dira, eta ostegun eta ostirala atsedeen-eguntzat hartzen dira, betiere egonaldia astebetetik gorakoa bada. Bulegoko egutegiko jaiegun guztiak (larunbata eta igandea izan ezik) jaieguntzat hartuko dira, lan egiten den lekua edozein dela ere. Era berean, helmugako herrialdean jaiegun bat baldin badago, jaiegun hori Espainian ez badago, eta ez badu lana egiten uzten, dela aurrez aurre, dela urrutitik, ordu horiek erloju-gaindikinekin konpentsatu beharko dira edo geroago errekuperatu.

## 2.2. Lan-ordutegia

Honako hau izango da enpresaren ordutegi orokorra bulego-lanak egiten direnean (eta, beraz, ez da aplikatuko bezeroan lanak egiten direnean, martxan jartzen direnean, etab., ezta harrerako langileei eta beste salbuespen batzuei ere):

### Astelehenetik ostegunera

Eguneko batez besteko lanaldia 8 ordukoa izango da.

- Sarrera-ordu malgua: 7:00etatik 9:00etara.
- Nahitaezko presentzia goizez: 9:00etatik 12:30era.
- Bazkaltzeko denbora-tarte malgua: 12:30etik 14:45era.
- Nahitaezko presentzia arratsaldez: 14.45etik 16:00etara.
- Irteera malgua: 16:00etatik aurrera.
- Enpresa 19:30ean ixtea.

Goizeko nahitaezko presentziako denbora-tarte horretan, nahi duenak 15 minutuko atsedendaldia egin dezake, betiere lantokiaren barruan eta horretarako prestatutako guneetan. Denbora-tarte horretan, langileak eskuragarri egon behar du, eskatuz gero.

Bazkaltzeko gutxienezko denbora 30 minutukoa izango da, eta gehienez 2 ordu eta 15 minutukoa. Nahitaezkoa da fitxatzea bai aldiaren hasieran, bai lanera itzultzean, instalazioetan jan edo kanpoan jan. Bazkalordua beste jarduera batzuekin konbinatzen bada (hizkuntza-ikastaroak, paseoa, kirola, kafea kanpoan, erretzea, gai pertsonalak, etab.), lanari uzten zaionean hasten da bazkalordua, eta lanera itzultzen denean amaitzen da, bi uneetan fitxatuz.

Fitxaketak lehen adierazitako moduan egiten ez badira, erlojuak automatikoki deskontatuko ditu bazkaltzeko 2 ordu eta 15 minutuak. Norbaitek fitxatzea ahazten badu edo, salbuespen gisa, bazkaltzeko geldialdirik egiten ez badu edo ezarritako ordutegitik kanpo bazkaltzen badu, dagokion gorabehera izapidetu beharko du erlojuaren aplikazioan, deskontu automatiko hori bertan behera gera dadin.

Ostiralak edo egutegian markatutako jaiegunen bezperak

Eguneko batez besteko lanaldia 6 ordu eta 33 minutukoa izango da, eta indarraldiko urte bakoitzean jaiegunen edo ostiralen aurreko egunen arabera aldatuko da.

- Sarrera-ordu malgua: 7:00etatik 9:00etara.
- Nahitaezko presentzia goizez: 9:00etatik 13:30era.
- Irteera: 13:30etik aurrera
- Enpresa 19:30ean ixtea.

Nahitaezko presentziako denbora-tarte horretan, nahi duenak 15 minutuko atsedenaldia egin dezake goizean, ordainduta, bertan nahitaez egon behar den ordutegiaren barruan, betiere lantokiaren barruan eta horretarako prestatutako guneetan. Denbora-tarte horretan, langileak eskuragarri egon behar du, eskatuz gero. Era berean, langileak lantokitik kanpo 30 minutura arteko etenaldia egiteko aukera izango du. Azken kasu horretan, fitxatu egin behar da, bai hasieran, bai lantokira itzultzean, erlojuan emandako denbora deskontatuz.

Lanaldia 15:30ak arte luza daiteke bazkaltzeko etenik egin gabe. Arratsaldean lanaldiarekin jarraitzeko bazkaltzeko etenaldia egiten bada, etenaldi horren hasieran eta amaieran fitxatu behar da.

Udako ordutegia: uztaila eta abuztua

Uztailean eta abuztuan lanaldi jarraitua egiteko aukera dago, baldin eta langileak ordu nahikoak baditu erlojuan abuztua amaitzeko, eta gehienez 40 ordu negatibo erlojuan.

Aurrekoa gorabehera, langile bakoitzak lanaldi jarraitua hartu ahal izango du ekainaren 15etik ekainaren 30era eta irailaren 1etik irailaren 15era, betiere honako baldintza hauek betetzen badira:

- Arduradun zuzenaren alde aurreko onarpena, arloaren beharren arabera. Ukatzen bada, arduradunak arrazoi objektiboak argudiatu beharko ditu.
- Unitate edo sail bakoitzean gutxieneko zerbitzuak bermatzea.
- Langileak behar adina ordu izango ditu ordu-erlojuan iraileko lehen hamabostaldia amaitzeko, eta gehienez ere metatutako 40 ordu negatibo izango ditu.

Udako ordutegia honako hau izango da:

- Sarrera-ordu malgua: 7:00etatik 9:00ra.
- Nahitaezko presentzia goizez: 9:00tik 13:30era.
- Irteera: 13:30etik aurrera.
- Enpresak 19:30ean ixtea.

Nahitaezko presentziako denbora-tarte horretan, nahi duenak 15 minutuko atsedenaldi ordaindua egin dezake, betiere lantokiaren barruan horretarako prestatutako guneetan. Denbora-tarte horretan, langileak eskuragarri egon behar du, eskatuz gero.

Salbuespen gisa, arestian adierazitakoez gain beste etenaldi batzuk egiten badira, nahitaez fitxatu beharko da, eta, ondorioz, erlojuan denbora deskontatu beharko da.

Lanaldia 15:30ak arte luza daiteke bazkaltzeko etenik egin gabe.

Arratsaldean lanaldiarekin jarraitzeko bazkaltzeko etenaldia egiten bada, etenaldi horren hasieran eta amaieran fitxatu behar da.

Zuzendaritzak nahitaez egon beharreko ordutegi hori alda dezake, baldin eta bezeroari arreta emateko enpresak hala eskatzen badu. Ordutegi hori behar den denboran etengo da.

Udako ordutegi jarraitua enpresaren jarduerarekin eta bezeroarentzako arretarekin bateragarri egiteko, arratsaldeko 17:00ak arte guardiak ezarri ahal izango dira egokitzat jotzen den arloetan. Udan lanaldi jarraitua egiteko aukerak ez du eraginik erlojuaren ohiko funtzionamenduan, astelehenetik ostegunera 8 ordu eta ostiraletan edo jaiegunen aurrekoetan 6 ordu eta 33 ordu zenbatzen baititu beti, edo urteko egutegiaren eta hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean gertatzen diren ostiral edo jaiegunen bezperen kopuruaren arabera dagokion minutu kopurua. Hori horrela izango da udako oporretako, ordaindutako lizentzietako, bajetako eta abarretako orduen zenbaketan eraginik izan ez dezan.

Ordutegi guztietarako eranskin komunak

Erretzeko helburuarekin atsedendaldi gehigarriak egiteko eskubidea ezartzen da, gaitutako guneetan, erlojuan denbora deskontatuta. Salbuespen gisa, arestian adierazita-koez gain beste etenaldi batzuk egiten badira, nahitaez fitxatu beharko da, eta, ondorioz, erlojuan denbora deskontatu beharko da.

Baimen ordaindian sartzen ez diren arrazoi pertsonalengatik norbait lanera joan gabe egon behar bada nahitaezko presentzian, erlojuaren aplikazioan gorabehera izapidetu eta arduradunari jakinarazi behar dio.

Ordutegi horretan aldaketaren bat adostu daiteke, familia eta lana bateragarri egiteko edo enpresarentzat interesgarriak diren jarduerak egiteko, hala nola unibertsitatean eskolak emateko edo doktoretzak prestatzeko (kontziliazio-politikan jasotako kontziliazio-neurrien bidez eskatuko da).

Telefono mugikor pertsonalen erabilera lanalditik kanpoko atsedendaldietara mugatuko da, larrialdietan edo salbuespenetan izan ezik. Beraz, eskertuko da langileek beren telefono pertsonala isilik edo bibrazioan edukitzea lana egiten duten bitartean.

Ahal den neurrian, enpresa saiatuko da bilerak, enpresa-aurkezpenak eta abar lanaldiarekin bat datorren ordutegiaren barruan finkatzen, baita egon daitezkeen ordutegi bereziak errespetatzen ere.

Premia objektiboak (ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak) direla-eta, enpresak lehen adierazitako ordutegiak funtsean aldatu behar baditu, Langileen Estatutuaren 41. artikulua edo Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua (edo haien ordezkokoak). Horretarako, langileen legezko ordezkarietara kontsulta egin beharko zaie, guxtienez astebetekoa, baita aldaketa indibiduala bada ere.

### 2.3. Lanaldiaren erregistroa eta zenbaketa

#### 2.3.1. Aplikazio-eremua

Lanaldia erregistratzeko eta zenbatzeko politika hau Technology osatzen duten langile guztiei aplikatuko zaie, Zamudioko UPeko Zuzendaritza Batzordeari, Negozioetako Zuzendaritza Batzordeari, Arlo Operatiboetako eta Arlo Funtzionaletako Zuzendaritza Batzordeari eta urteko soldata gordinarekin %12tik gorako ordainsari aldakorra jasotzen duten langileei izan ezik. Langile horiei ez zaizkie aplikatuko atal hauek: 2.3.2 Bidaia-orduak, 2.3.3 Eguneko lanaldia mugatzea, 2.3.5 Orduen saldoa eta 2.3.6 Ekitaldiaren amaierako orduen transferentzia. Pertsona horiek lanaldia zenbatzeko eta erregistratzeko politika eta sistema mantenduko dute hitzarmen hau sinatu aurretik, helburuen arabera lan egiten duen kolektiboa baita, eta aipatutako ordainsari aldakorrarekin konpentsatuta baitaude. Kolektibo hori argi eta garbi identifikatuta egongo da LPZri entregatutako ordu-saldoetan. Politika honetatik kanpo dauden langileek politika hori aplikatzeko eskatu ahal izango dute, eta, horretarako, uko egingo diote gaur egun jasotzen duten ordainsari aldakorrari.

#### 2.3.2. Bidaia-orduak

Bidaia-orduak presentzia-orduak direla ulertzen da. Berez, langileak ezin du bere denbora askatasunez baliatu, baina ez da bere eginkizunak betetzen ari, eta, ondorioz, benetako lana egiten ere ez da ari. Hori dela eta, honako bereizketa hau planteatzen da:

- a) Joateko ordu bat eta itzultzeko ordu bat baino gutxiagoko joan-etorriak lanaldi gisa zenbatuko dira ondorio guztietarako.
- b) Ordubeteko edo hortik gorako lekualdaketetan:
- Lanaldi gisa zenbatuko dira, benetako lanorduei gehituta, eguneko batez besteko lanaldia lortu arte behar direnak, hau da, 8 ordu astelehenetik ostegunera, eta 7 ordu ostiraletan.

Bestalde, astelehenetik ostegunera egunean 8 ordu eta ostiraletan 7 ordu gainditzen dituzten orduak 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioan jasotako taulen arabera kobratuko dira (laneguneko bidaia).

- 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioan jasotako taulen arabera kobratuko dira asteburuetan edo jaiegunetan egindako orduak (jai-bidaia edo benetako lanorduek LTZn, EMPn edo Ekoizpena bidaia-orduekin konbinatuta).

- Produktzio-lanak (LTZ edo EMP) egiteko bidaietan, baldin eta (i) egun berean lan horiek benetan ordubete baino gehiagoz egiten badira, (ii) eta bidaia-orduen eta benetan lan egindako orduen baturak lanaldi arrunta gainditzen badu, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioan jasotako taulen arabera kobratuko dira (Jai-bidaia edo benetako lanorduek LTZ, EMP edo Ekoizpena, bidaia-orduekin konbinatuta) bidaia-orduei batuta lanaldi arrunta gainditzen duten benetako lan-orduak.

Bidaiaren guztizko denbora (GD), presentzia-denboratzat hartzen dena, bulegotik ateratzen den unean hasten da, eta obrara edo hotelera iristen denean amaitzen da (edo alderantziz). Denboraldi horretan hotel batean bazkaltzen edo gaua pasatzen bada, erabilitako denbora bidaiaren guztizko denboratik deskontatuko da.

Bidaia-denbora zenbatzeko, hegaldia hartzen den herrialdeko ordutegia hartuko da erreferentziazat.

Bidaia langilearen bizilekutik edo bizilekura egiten bada eta bizilekua helmuga berritik hurbilago badago ohiko lantokitik baino, ez da bidaia-denborarik zenbatuko. Helmuga berria langilearen bizilekutik ohiko lantokira baino urrunago badago, langilearen bizilekuaren eta ohiko lantokiaren arteko joan-etorriak eragindako denbora gainditzen duen bidaia-denbora bakarrik zenbatuko da, asteburu eta jaiegunetan izan ezik. Kasu guztietan langilearen bizilekutik egindako denbora zenbatuko da.

Instalazio batetik lanak egiten diren beste instalazio batera edo hoteletik obrara (eta alderantziz) lekualdatzeko bidaiak lanordutzat hartuko dira ondorio guztietarako. Ez da hala jokatu baldin eta langileak aukeratzen badu ostatua, bizigarritasun-aukera hurbilago bat izanik. Kasu horretan, enpresak eskainitako bizigarritasun-aukeratik egingo da zenbaketa.

Enpresak, ahal den neurrian, saihestu egingo du bidaiak lanegunak ez diren egunetan egitea. Ekoizpen-premiak direla-eta asteburuan edo jaiegunean bidaiatu behar bada, langileak bi aukera izango ditu: asteburuan edo jaiegunean bidaiatzea edo aurreko azken lanegunean bidaiatzea.

### 2.3.3. Eguneroko lanaldiaren muga

Ekainaren 30era arte erlojuan 90 ordu baino gehiagoko ordu-saldoa eta irailaren 1etik aurrera 40 ordu baino gehiagokoa duten langileek eguneko 9 orduko lanaldiko muga izango dute. Muga hori salbuespenezko kasuetan bakarrik gainditu ahal izango da, dagokion arduradunak alde aurretik baimenduta edo eskatuta. Autokudeaketari dagokionez, langileak abisu automatiko bat jasoko du benetako laneko 8 ordu eta erdietan, eta erlojuak egunean benetako laneko 9 ordu baino ez ditu zenbatuko, dagokion arduradunak alde aurretik baimena eman edo eskatu ezean.

Zuzendaritzak hiru hilean behin jakinaraziko dio LPZri zer pertsona dauden egoera horretan.

#### 2.3.4. Atsedenaldirako denbora

Atsedenaldirako denbora benetako lantzat hartzen ez bada ere, atsedeneko 15 minutuak lanaldi gisa zenbatuko dira urteko ordu-saldoan.

#### 2.3.5. Ordu-saldoa

Aurrekotik abiatuta, erloju-saldoek (egungo zerrenda publikoa) aurreko urteetatik pasatutako orduak batzen jarraituko dute, bai eta benetan lan egindako orduak edo horien baliokideak (aldi baterako ezintasunak, ordaindutako baimenak, jaiotza-baimenak, etab.) eta gehienez 15 minutuko atsedeen-denbora ere.

Saldo horrek honako erabilera hauek izango ditu:

- a) Urteko erloju-orduak, sartzeko eta irteteko malgutasuna, udako ordutegia eta erloju-baimenak kudeatzea.
- b) Langile bakoitzak metatutako gehiegizko orduen jarraipena egitea hileroko, harretatik hasita, eta laguntzaileari eta arduradunari berariaz jakinaraztea soberako 90 orduak gainditzen direnean urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra arte (ekainaren 30a baino lehen gehienez 60 ordu egokitzeko aginduarekin) eta 60 orduak irailaren 1etik azaroaren 30era arte (abenduaren 31 baino lehen gehienez 40 ordu egokitzeko aginduarekin).
- c) Soberako orduak hurrengo urtera pasatzea, hurrengo atalean ezarritako moduan.

Lanaren autoantolaketa errazteko eta gehiegizko lanaldiak saihesteko, 40 ordu negatibo ezarri dira gehienez urtean, eta ezin izango da inolaz ere urtea 10 ordutik gorako saldo negatiboarekin amaitu. Urtea 10 ordu baino gehiagorekin amaitzen bada negatiboan, 10 ordu negatiboko soberakina automatikoki deskontatuko da urtarrileko nominatik, kontrakorik adostu ezean.

Inolaz ere ez dira likidatuko erlojuaren saldo-orduak, ez eta martxan den urteko erloju-soberakinak ere, autokudeaketarako malgutasunekoak baitira.

Kaleratuz gero, erlojuaren saldo-orduak, positiboak zein negatiboak, erregularizatu egingo dira dagokion likidazioan (ordu horiek ordainduz edo deskontatuz).

Enpresak konpromisoa hartzen du urtero LPZri emateko plantillak egindako ordu-saldoen zerrenda, bai kalkulu osoan, bai sailen arabera banakatuta.

#### 2.3.6. Orduak ekitaldi amaierara pasatzea

Urte naturala amaitutakoan, urteko lanaldiaren gainetik 40 ordu edo gutxiagoko saldoak dituzten langileei automatikoki pasatuko zaizkie orduak hurrengo urteko erlojura.

Bestalde, urtea 40 ordutik gorako saldoarekin amaitzen duten pertsonen:

- Lehenengo 40 orduak automatikoki pasatuko zaizkie.
- Hala badagokio, 40 ordutik 95 ordura bitarteko orduak ez dira inolaz ere ordainduko, ezta konpentsatuko ere, eta kontziliazio-poltsara baino ezin izango dira pasatu. Poltsa horrek, nolana ere, 80 ordu izango ditu gehienez.
- 95 ordutik gorakoak atsedenearekin konpentsatu beharko dira, ordu bat ordu bakoitzeko, hurrengo urteko lehen hiruhilekoan, aldez aurretik baimena emanda eta arduradunarekin ados jarrita. Salbuespen gisa bakarrik konpentsatu ahal izango da urteko lehen hiruhilekotik kanpo atsedenearekin, orduko ordua ordainduta, urteko lehen hiruhilekoan atsedeen-denboran erreperatzea eragotziko duen lan-karga handia, agintariak berak eskatuta eta enpresa barruan aldez aurretik justifikatu ondoren. Azken kasu horretan, oporrak hartzeko datetan akordiorik lortzen ez bada, langileak orduak ordu arruntaren balioan kobratzea aukeratu ahal izango du.
- Aurrekoa alde batera utzi gabe, langileek 95 ordutik gorako orduak beren kontziliazio-poltsan sartzeko eskatu ahal izango dute, gehienez 80 ordu metatu arte. Ordu batzuk kontziliazio-poltsan sartzeko eta beste batzuk aurreko puntuaren arabera konpentsatzeko eska daiteke.

### 2.3.7. Kontziliazio-poltsa

Kontziliazio-orduen poltsa gehienez 80 ordu izango ditu, kontziliazio-beharretarako erabili ahal izango direnak, eskatutako kontziliazio-neurria onartu ondoren, hala bada-gokio.

Ondorioz, kontziliazio-poltsako orduak ezin izango dira inola ere kobratu likidazio-kasuan; izan ere, kontziliazio-beharrizanetarako bakarrik erabili ahal izango dira, eta, hala bada-gokio, hurrengo urtera eskualdatu ahal izango dira soil-soilik ekitaldi amaieran 40 ordu baino gutxiagoko saldoa badu pertsonak, hurrengo urtean aipatutako 40 orduko eskualdatzera iritsi arte.

Enpresak urtero emango dizkio LPZri urte horretan egindako kontziliazio-eskaerak eta haien ebazpena.

### 2.3.8. Fitxaketak

Lanaldiaren hasiera eta amaiera enpresan dauden fitxaketa-sistemen bidez erregistratuko dira (erlojua, likidazio-orriak, etab.), enpresan lanaldia erregistratzeko ezarritako gainerako prozedurak oztopatu gabe, benetako lanaldia kontrolatzeko. Neurri hori bulegoko lanetan nahiz bulegotik kanpoko lanetan aplikatzen da (urruneko lana edo landa-lana).

Aldageletan arropa aldatzeko denbora, lanaldiaren hasieran zein amaieran, ez da benetako lan-denboratzat hartzen, eta, beraz, beharrezkoa da lanaldiaren hasieran laneko arropa jantzi ondoren fitxatzea eta berriz fitxatzea lanaldia amaitzean arropa kendu aurretik.

Fitxaketa-sistemaren hileroko totalizazioa langileen eta langileen legezko ordezkarien esku geratuko da.

### 2.3.9. Erloju-baimena

Lanaldiko orduak osatzeaz gain, langileak erloju-baimena eskatu ahal izango du presentzia-aplikazioaren bidez, baldin eta ordu baliokideak metatuta badaude. Langileak egun osoan lanera joan nahi ez badu, eguneko ordu teoriko baliokideak bete beharko ditu (8 ordu asteleheneretik ostegunera eta 7 ordu ostiraletan), eta orduka joan nahi ez badu, berriz, bai ordutegi teorikoa bai nahitaezko ordutegia bete beharko ditu. Gehienez 8 ordu ezartzen dira hilean (lanegun 1), oro har. Lanaldi-murrizketa duten langileen kasuan, lehen adierazitako balioen zati proportzionala aplikatuko da.

Ezin izango da erloju-baimenagatiko egun libre eskatu, opor-egunekin batera, aurreko urtetik hartu gabeko opor-egunak izanez gero.

Enpresaren ohiko funtzionamenduari kalterik ez eragiteko, baimen horiek baliatzeko eskabideak onartu beharko ditu arduradunak. Talde, sail, arlo edo atal bateko kide batek baino gehiagok egun bererako eskaera egiten badute eta eskaera horiek bateraezinak badira, arduraduna interesdunekin harremanetan jarriko da, baimen hori hartzeko lehen-tasunak ebazteko, lanaren jarraitutasuna bermatze aldera.

Bi aste jarraitu eta osoko joan-etorriak egin ondoren, eta betiere fitxaketa-erlojuan beharrezko orduak metatuta badaude, erloju-baimen bat eskatu ahal izango da bigarren astetik aurrera lekualdatu beharreko aste oso eta jarraitu bakoitzeko, hileko erloju-baimena alde batera utzita (hau da, joan-etorrietako bi aste osotan baimen-egun bat egokituko da, segidako hiru astetan bi egun, segidako lau astetan hiru egun, eta abar).

Era berean, enpresaren ohiko funtzionamenduari kalterik ez egiteko, baimen horiek hartzea nagusiak onartu behar du. Hala ere, ahal den neurrian, baimenak bidaiatik bueltan emango dira, atsedena eta kontziliazioa errazteko. Uneko urtean sortutako erloju-baimenak hartzerik ez badago, orduak erlojura pasatuko dira, baimenak hurrengo urtean hartzeko (gehieneko 40 orduz gain).

### 2.3.10. Obran egoteagatiko egun libreak

Hilabetean etengabeko presentzia duten lan nazionalen kasuan, langileak asteburuan etxera bidaiatu ordaindu bat egiteko eta atsedeen-egun gehigarri bat izateko eskubi-dea dauka, enpresaren kontura.

Atzerriko lanen kasuan, lanean etenik gabe egon beharreko aldia 2 hilabetekoa da, etxera bidaia ordaindu bat egiteko eskubidea izateko. Horrez gain, lekualdaketaren iraupen osoa alde batera utzita, beste egun bat hartzeko eskubidea izango da, lekualdatuta egiten den segidako 2 asteko. Ondoz ondoko 2 hilabetera iristen bada, guztira 5 egunera arte luzatuko da.

Nabigazioaren kasuan, lurrik zapaldu gabe ontziratuta emandako 5 egun jarraituko egun bateko baimena izango da, enpresaren kontura, ontziratze-aldiaren amaieran.

Lanegunak ez diren egunekin bat datozen egun libreak ondoren hartuko dira kontuan. Nolanahi ere, obrara lekualdatzen diren pertsonak Gabon Jaietan etxera joateko bidaia baterako eskubidea izango dute, abenduaren 24an, 25ean eta 31n eta urtarrilaren 1ean etxean egoteko aukera bermatuta.

#### 2.3.11. 24/48 orduko atsedena

2 egun edo gutxiagoko gaixotasunaren kasuan, enpresak ordainduko ditu orduak, baldin eta familia-medikuarengana joan izanaren egiaztagiria eta 24/48 orduz atsedean hartzeko agindua aurkezten badira. Horrelako gorabeherak presentzia-aplikazioaren bidez kudeatu beharko dira zuzenean.

Gaixotasunak 2 egun baino gehiago irauten badu, beharrezkoa izango da baja-partea, lanera joan ez den lehenengo eguneko datarekin. Kasu horretan, dena zuzenean izapidetuko da People-tik (hutsunea barne). Nahitaezkoa da People enpresari AEko al-taren eta bajaren berri ematea, gertatzen den egun berean.

#### 2.3.12. Gorabeherak izapidetzea

Dagokion eskaera presentzia-aplikazioaren bidez egin behar da, ondoren zerrendatzen diren gorabeherengatik langilea lantokira bertaratzen ez den bakoitzean.

Justifikatutako arrazoi batengatik egunen batean lanetik kanpo egon behar duen langile orok, aldez aurretik abisatu ezin izan badu, horren berri eman beharko dio bere zuzeneko arduradunari, hori gertatzen den egun berean.

Zerbitzu-eginkizuna: Lantokitik kanpo egiten diren eta SAT probatzen, abian jartzeko lantzat edo egoizpentzat hartzen ez diren lan-jarduerei egiten die erreferentzia. Zerbitzu-eginkizunen adibide dira bilerak, bezero eta hornitzaileei egindako bisitak, azokak, prestakuntza-ikastaroetara joatea, etab. Zerbitzu-eginkizuna langileak sartu behar du aplikazioan, arduradunak onar dezan.

Bestelako gorabeherak: Fitxaketak ahaztu, txartela galdu eta okerreko fitxaketak eginen gero, presentzia-aplikazioan izapidetu behar dira, arduradunak onar ditzan. Ahaztutako hutsuneen eta markatzeen gorabeherak sarbideak eta presentzia kontrolatzeko aplikaziotik izapidetu beharko dira, gehienez ere 5 egun naturaleko gehieneko mugarekin, gorabehera gertatu zen egunetik zenbatzen hasita, haiek kontuan hartu eta zenbartzeko.

Langileak egun bat hutsik badu (fitxaketarik gabe), eta fitxaketa egin ez eta hurrengo hilaren 10ean egun horretan arrazoi batengatik lanera joan ez bada, enpresak opor-eguntzat hartuko du egun hori, edo, bestela, aribideko urteko opor guztiak hartu baditu, hurrengo hilabeteko nominatik deskontatuta, langileari jakinarazi ondoren. Atal honi dagokion edozein deskonturen aplikazioa (oporak edo soldata) LPZri jakinaraziko zaio. Egundako hutsen zerrenda bat dago arduradunaren eta langileen eskura.

Enpresan hutsune luzeak izanez gero (baja medikoak, jaiotza-baimenak, edoskitze-baimenak, etab.), Peopleko Sailari jakinaraziko zaizkio, eta sail horrek zuzenean izapidetuko du gorabehera.

#### 2.3.13. Aplikazio-eremutik kanpoko hitzarmena

Azaldu den bezala, Negozioen, Arlo Operatiboen eta Arlo Funtzionalen Zuzendaritza Batzordeetako langileei eta urteko soldata gordinaren %12tik gorako ordainsari aldakorra jasotzen duten langileei ez zaizkie aplikatuko honako atal hauek: 2.3.3 Bidaia-orduak, 2.3.4 Eguneroko lanaldiaren muga, 2.3.6 Ordu-saldoa eta 2.3.7 Orduak ekitaldi amaierara pasatzea

Zehazki, honako erregulazio hau aplikatuko zaie:

— Bidaia-orduen konpentsazioa: Bidaia-orduak konpentsatzeko irizpidea honako hau izango da:

- Lanegunetako bidaietan, guztizko orduak 8 ordutik gorakoak badira, edo ostiraletan edo jaiegun-bezperetan 7 ordutik gorakoak badira, bidaia-orduei dagozkien gehiegizko orduak banan-banan joango dira erlojura.
- Lanegunetako bidaia-orduak ez dira inola ere aparteko ordutzat hartuko, eta ez dira erabiliko aparteko orduak kobratzeko lanorduak zenbatzeko. Horrela, lehenik lanorduak kontabilizatzen dira, eta horiek 8 izatera iristen ez badira, bidaia-orduekin osatzen dira. Lanorduak 10etik gorakoak badira, soberakinak aparteko ordu gisa kobratzen dira, lehen adierazitako irizpideei jarraituz, eta, ondoren, bidaia-orduak zenbatzen dira, banan-banan erlojura pasatuz.
- Larunbat, igande edo jaiegunetan PEM, SAT edo ekoizpen jardueretan egindako bidaiaren kasuan, bidaia-orduak 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioaren arabera kobratu ahal izango dira, edo atsedenaldi gisa hartu, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren estipulazioaren arabera.
- SAT probez, abian jartzeko lanez edo ekoizpenaz bestelako arrazoiengatik jaiegunetan egindako bidaiaren kasuan, horrela sortutako orduak 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren xedapenean jasotako konpentsazio-ratioaren arabera zenbatuko dira. Ordu horiek fitxaketa-erlojuan sartu eta metatu ahal izango dira, horrela; 7,8 ordu metatzen direnean, hileko erloju-baimenari gehitutako egun libre batekin konpentsatu ahal izango dira.

Bidaiaren guztizko denbora (GD), presentzia-denboratzat hartzen dena, bulegotik ateratzen den unean hasten da, eta obrara edo hotelera iristen denean amaitzen da (edo alderantziz). Denboraldi horretan hotel batean bazkaltzen edo gaua pasatzen bada, erabilitako denbora bidaiaren guztizko denboratik deskontatuko da.

Bidaia-denbora zenbatzeko, hegaldia hartzen den herrialdeko ordutegia hartuko da erreferentziazat.

Bidaia langilearen bizilekutik edo bizilekura egiten bada eta bizilekua helmuga berritik hurbilago badago ohiko lantokitik baino, ez da bidaia-denborarik zenbatuko. Helmuga berria langilearen bizilekutik ohiko lantokira baino urrunago badago, langilearen bizilekuaren eta ohiko lantokiaren arteko joan-etorriak eragindako denbora gainditzen duen bidaia-denbora bakarrik zenbatuko da, asteburu eta jaiegunetan izan ezik. Kasu guztietan langilearen bizilekutik egindako denbora zenbatuko da.

Instalazio batetik lanak egiten diren beste instalazio batera edo hoteletik obrara (eta alderantziz) lekualdatzeko bidaiak lanordutzat hartuko dira ondorio guztietarako. Ez da hala jokatu baldin eta langileak aukeratzen badu ostatua, bizigarritasun-aukera hurbilago bat izanik. Kasu horretan, enpresak eskainitako bizigarritasun-aukeratik egingo da zenbaketa.

Enpresak, ahal den neurrian, saihestu egingo du bidaiak lanegunak ez diren egunetan egitea. Ekoizpen-premiak direla-eta asteburuan edo jaiegunean bidaiatu behar bada, langileak bi aukera izango ditu: asteburuan edo jaiegunean bidaiatzea edo aurreko azken lanegunean bidaiatzea.

Orduen saldoa eta orduak ekitaldi amaierara pasatzea: Ekitaldiaren amaieran, gehienez 40 ordu pasatuko dira hurrengo urteko erlojura.

Hala badagokio, urte amaieran 40 ordutik gorako orduak ez dira inola ere ordainduko, ezta konpentsatuko ere, eta kontziliazio-poltsara baino ezin izango dira pasatu. Poltsa horrek, nolahi ere, 80 ordu iraungo du gehienez.

Lanaren autoantolaketa errazteko eta gehiegizko lanaldiak saihesteko, urtean gehienez 40 ordu negatibo ezarri dira. Urtea ezin izango da inola ere 10 ordu baino gehiagoko saldo negatiboarekin amaitu. Urtea 10 ordu negatibo baino gehiagorekin amaitzen bada, kontrako akordiorik ezean, 10 ordu negatiboko soberakina automatikoki deskontatuko da utzarrileko nominan.

Inolaz ere ez dira likidatuko erlojuaren saldo-orduak, ez eta martxan den urteko erloju-soberakinak ere, autokudeaketarako malgutasunekoak baitira.

#### 2.4. Oporrak

Enpresak 25 laneguneko oporrak ezartzen ditu. Opor-egun horiek langileak eskatu behar ditu aplikaziotik aurrera, eta zuzeneko nagusiak onartu behar ditu.

Oporrak, ahal dela, uneko urtean hartu behar dira, bereziki udako hilabeteetan. Udan (ekainaren 15etik irailaren 15era) lan-karga nabarmen murrizten den eremuetan, langileek gutxienez 10 laneguneko oporraldia izatea sustatuko da.

Era berean, urte batetik bestera 10 egun igarotzen utz daitezke, arduradunak justifikatutako lan-arrazoiengatik, baldin eta hurrengo urteko abuztuaren 31n ez badago aurreko urteetako egunik egiteke.

Opor-eskaerarako, enpresak honako epe hauek hartuko ditu kontuan, betiere langileak epe horiek errespetatuta abisatu bada.

- Uztaila eta abuztua arteko oporraldiak: Martxoaren 15a baino lehen erantzungo da, betiere oporrak otsailaren 28 baino lehen eskatu badira.
- Gabonetako oporraldiak: Urriaren 15a baino lehen erantzungo da, betiere oporrak irailaren 30a baino lehen eskatu badira.
- Urteko gainerako aldietarako: hilabeteko epean erantzungo da, eskaera egiten den egunetik zenbatzen hasita, betiere oporrak hartzeko data baino 4 hilabete lehenago eskatzen bada. 4 hilabete baino lehenago eskatu ez bada, oporrak hartu baino hilabete lehenago erantzun beharko da.

Eskaera ukatzen bada, beste aldi bat proposatu beharko da, bi asteren eta eskatutako iraupenaren artekoa, eskatutako dataren aurreko edo ondorengo bi hilabeteen barruan, eta, gutxienez, erantzunaren dataren ondorengo hilabete baten barruan. Langileak astebete izango du proposamen hori baloratzeko.

Langileak oporrak jakinarazteko epeak betetzen baditu, baina enpresak ezarritako epeetan erantzunik jasotzen ez bada, oporrak onartutzat joko dira. Oporrak onartutzat jotzeko denbora ez da inola ere astebetetik beherakoa izango. Nolanahi ere, gerora, ezustekoren bat dela-eta, datak aldatu edo baliogabetu behar badira, eragindako pertsonekin adostuko da konponbidea, langileari kalterik eragin gabe uko eginez gero, eta ezeztatzeak eragindako gastuekin konpentsatuko da.

Epe horiek oporren plangintza egokia bermatzeko dira; hala ere, epe horiek bete gabe ere hartu ahalko dira oporrak (aurrerapen gehiago edo gutxiago), betiere langilearen eta arduradunaren arteko akordioa badago.

Oporrak hartzeko bateraezinak diren eskaeren kasuan, bi aldeak ados jarri beharko dira. Oporrak zenbatzeko, urtarrileko lehen astea aurreko urteko oporrei dagokiela jotzen da, eta, beraz, jendeak urteko oporrak hartu ahal izango ditu, hurrengo urteko urtarrileko lehen astea barne.

Salbuespenezko egoera batengatik enpresak langile bati eskatzen badio oporrak etetea edo bertan behera uztea enpresaren beharrengatik, enpresak honako baldintza hauek bete beharko ditu:

- Langileak bere borondatez onartu beharko du eta, uko eginez gero, ez du inolako errepresaliarik jasoko.
- Enpresak dagozkion gastuak konpentsatuko ditu (bidaiak, hotelak, hainbat ezerezte-gastu, eta abar).

#### 2.5. Baimen ordainduak

Ordaindutako baimenak enpleguak ordainsaria jasotzeko eskubidea izanik bere lanpostutik alde egin dezakeen egoerei dagozkie. Ordaindutako baimen bat erabili behar denean, beharrezkoa da arduradun zuzenari aldez aurretik hutsunearen berri ematea edo, hori ezinezkoa bada, itzultzean, dagokion eskaera egitea People onartzeko aplikaziotik.

Eskabidea osatu ondoren, egiaztagiria eransten zaio, aplikazioaren bidez eskaneatuta. Langileak, aldez aurretik abisatu eta arrazoituz gero, ordaindutako baimen hauek hartzeko eskubidea izango du, honako arrazoioren zioz eta honako denboretan:

#### Heriotza

- Ezkontidearena edo izatezko bikotekidearena: 5 lanegun.
- Guraso, seme-alaba eta neba-arrebena: 3 lanegun.
- Ezkontzazko guraso, seme-alaba eta neba-arrebena: 2 lanegun.
- Bilobena eta aitona-amonena: 2 lanegun.

Horretarako joan-etorriren bat egin behar bada, ohiko lantokitik edo bizilekutik (azken hori gertuago badago) 200 eta 300 kilometro artera badago: beste lanegun bat. Ohiko lantokitik edo bizilekutik (azken hori gertuago badago) 300 kilometro baino gehiagoko bidaia egiten bada: 2 lanegun gehiago.

Langilea bere ohiko bizilekutik edo lantokitik kanpo badago, heriotzak eragindako bidaia lanean ari den lekutik hildakoa bizi den tokira joatea izango da.

Senitarteko baten heriotzaren kasuan, ordaindutako baimena gertaera eragilearen egunetik hasiko da zenbatzen, hau da, heriotzaren egunetik, betiere lanegunetan. Egun hori oporraldi batekin bat badator, langileak opor horiek baliatzen jarraituko du, eta hartu beharreko baimen-egunen kopurua baimenean ezarritako egun guztien berdina izango da, oporrekin bat egin dutenak izan ezik.

Gaixotasun edo istripu larria, edo ospitaleratzea, gaua igarotzea eskatzen duena, larrialdiak edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa izan ezik.

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 (larrialdiak izan ezik) edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen ospitaleratzeagatik ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

Baimen hori bost lanegunekoa izango da gehienez, betiere aldi horretan baimena eragin zuen arrazoiak bere horretan badirau. Kausa gehieneko epea amaitu baino lehen desagertzen bada, baimena une horretan amaituko da.

Gainera, langile bakoitzak ordaindutako lizentzia hori baliatu ahal izango du senideak edo bizikideak ez diren bi pertsona benetan zaintzeko, betiere langilearekin lotura pertsonal esanguratsua badago. Aukera hori eskaera formalaren bidez izapidetu beharko da adiskidetze-prozeduren esparruan, urtero, eta agiri bidez justifikatu beharko da:

- Beren ohiko ingurunean familia-laguntza nahikorik ez duten pertsonak dira, eta zaintzak behar dituzten unean, langilea arduratuko da horretaz.
- Lotura pertsonal esanguratsua duten pertsonak definitzeko, langileak urtarrila izango du pertsona horiek sartzeko eskatzeko. Langile berriak sartzen badira, hila-beteko epea izango dute eskaera hori egiteko. Pertsona horiek urtero aldatu ahal izango dira.

Aurreko bi kasuetan, lizentzia hori txandakako egunetan erabili ahal izango da, baita orduak ere, gertaera eragileak irauten duen bitartean. Baimena orduka hartzen denean, absentsiak eguneko ordutegi teoriko osoa betetzen duela ulertuko da, eta ez soilik nahitaezko kointzidentzia edo presentziako ordutegia, zenbaketari eta justifikazioari dagokienez.

Iraupen luzeko ospitaleratzeen kasuan (hau da, 15 egun baino gehiago irauten dutenak), ezkontideari edo izatezko bikotekideari, gurasoei, seme-alabei eta anai-arrebei eragiten badiete, eta ospitaleratze horrek irauten duen bitartean, aurreko paragrafoan jasotako lizentziaz gain, erlojuaren 39 ordu ere erabili ahal izango dira, baita aldez aurretik sortu ez badira ere. Azken kasu horretan, arduradunarekin adostu beharko da ordu horiek nola eta noiz berreskuratu.

Ezkontidea, izatezko bikotekidea, seme-alabak, gurasoak eta anai-arrebak (familia politikoa izan ezik) ospitale edo kliniketako larrialdietara joatea

Egoera hori lanaldi efektiboko orduetatik kanpo gertatzen bada, eta bertako egonaldia eta asistentzia medikoak 4 ordu edo gehiago irauten badu, langileak lanaldi erdia hartzeko eskubidea izango du hurrengo eguneko lanaldiaren hasieran. Egoera hori lanaldiaren barruan gertatzen bada, lizentzia behar den denborarako izango da, ordutegi berean.

Aurreko paragrafoan aipatutako senideei ebakuntza kirurgikoagatik laguntzen bazaie, aipatutako ebakuntzak 24 ordu baino gutxiagoko ospitaleratzea badakar, ordaindutako lizentzia ebakuntza horrek irauten duen bitartean baliatuko da, bat datorren ordutegiaren barruan.

Egiaztagiri bat aurkeztu behar da, data jarrita eta zigilatuta, larrialdietan arreta emateko ordua edo interbentzio kirurgikoaren ordua eta iraupena adierazita.

Lotura pertsonal esanguratsua duten pertsona definituei ere aitortuko zaie lizentzia hori.

Ezkontza edo izatezko bikote gisa formalki inskribatzea

Langileak 16 egun naturaleko lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango du, lotura- edo inskripzio-egunaren hurrengo lehen lanegunetik zenbatzen hasita.

Ezkontza edo inskripzioa ostiral arratsaldean egiten bada, astelehena hartuko da lehen laneguntzat lizentzia zenbatzeko.

Lizentzia urteko oporraldiarekin bat badator, bi aldiak batu egingo dira, eta langileak alde aurretik jakinarazi beharko dio enpresari ezkontzeko edo izatezko bikote gisa inskribatzeko asmoa duela, oporrak finkatu baino lehen.

Izatezko bikote gisa formalki inskribatzeagatik lizentzia hori baliatzen bada, ez da ezkontzagatik lizentziarako eskubiderik sortuko gerora pertsona berarekin ezkontzen bada, eta baimena jada baliatu dela ulertuko da.

Gurasoak, seme-alabak eta anai-arrebak ezkontzen badira edo izatezko bikote gisa formalki inskribatzen badira: egutegiko egun 1.

Legez nahitaezkoa den identifikazio-dokumentazioa (NAN eta AIZ)

Behar den denbora emango da ordutegi berean. Bertaratzea egiaztatu behar da egiaztagiri datatu eta zigilatu baten bidez.

Era berean, ordaindutako baimen gisa ezartzen da 14 urtetik beherako seme-alabei NAN/AIZ ematen edo berritzen laguntzea. Baimen hori behar den denborarako emango da lanaldiarekin bat datorren ordutegiaren barruan, eta dagokion agiri ofizialaren bidez justifikatu beharko da.

Familia-medikua eta senideei lagun egitea

Odolkidetasunezko edo ezkontzazko lehen mailako senideei (norberaren nahiz ezkontidearen gurasoak eta seme-alabak) eta neba-arrebei (ezkontzazkoak izan ezik) medikuarengana laguntzeko edo norbera joateko, baimen-orduak nahitaezko presentzia-ordutegiaren barruan ordainduko dira (lanarekin bat etorrira), betiere ezarritako 20 orduak gainditzen ez badituzte.

Lan-istripu baten ondorioz mutualitateak agindutako errehabilitazio-tratamenduak atal honetan sartuko dira, betiere arestian aipatutako 20 orduko mugaren barruan.

Urtean familia-medikuaren edo lagun egiteko medikuaren 20 orduak gainditzen badira, erlojuko berezko orduak erabili ahal izango dira (erloju-baimenaz gain), betiere dagokion egiaztagiria ematen bada. Erlojuan ordurik ez badago, arduradunarekin adostu beharko da orduak berreskuratzeko modua eta unea.

Urteko muga 26 ordura zabalduko da honako kasu hauetan:

1. Langilea familia ugarikoa bada, hau da, 18 urtetik beherako hiru seme-alaba edo gehiago baditu.

2. Laguntza senide hauei ematea denean: gurasoak, seme-alabak eta mendetasuna duten neba-arrebak (familia politikoa izan ezik), laguntza eta akonpainamendu eraginkorra behar dutenak
3. Langilea lantokitik 50 kilometro baino gehiagora bizi bada

Datatutako eta zigitatutako egiaztagiria erantsiko da, kontsultaren orduarekin, People onartzeko aplikazioan absentzia sartu ondoren.

Izatezko bikoteei ere aitortzen zaie ordaindutako lizentzia hori, artikuluko honen amaieran ezartzen diren baldintzetan, bai eta lotura pertsonal esanguratsua duten pertsonen ere.

Mediku espezialista (Gizarte Segurantzaren eta pribatua)

Bat datozen orduarekin bat datozen kontsulta-orduak ordainduko dira. Datatutako eta zigitatutako egiaztagiria erantsiko da, kontsultaren orduarekin, PEOPLE onartzeko presentziaren aplikazioan absentzia sartu ondoren.

Dentistarengana joatea osasun-arrazoiengatik

Osasun-arrazoiengatik odontologia-kontsultetara joatea ordainduriko baimentzat hartzen da, baldin eta kontsulta horiek lan-ordutegiaren barruan egiten badira eta osasun-zentroak emandako agiri ofizialaren bidez justifikatzen badira.

Baimen honetatik kanpo geratzen dira berariaz tratamendu estetikoak, hala nola hortzak zuritzea, garbiketak, ortodontziak, txantak edo behar klinikoei edo osasun-premiei lotuta ez dauden beste prozedura batzuk.

Ohiko etxebizitza aldatzea

Lanegun 1. Etxebizitza aldatu izanaren egiaztagiri datatua eta zigitatua aurkeztu behar da.

Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko, botoa ematea barne

Behar den denbora, betiere nahitaezko presentziaren ordutegiarekin edo laneko ordutegiarekin bat badator.

Legezko edo hitzarmenezko arau batean aldi zehatza aipatzen bada, bertan hutsunearen iraupenari eta beraren konpentsazio ekonomikoari buruz xedatzen dena aplikatuko da.

Betebeharrak horren ondorioz hiru hileko aldi lanorduen %20 baino gehiago galtzen badira, enpresak langilea nahitaezko eszedentzian jarri ahal izango du.

Langileak betebeharrak betetzeagatik edo bere karguan jarduteagatik kalte-ordaina jasotzen badu, ordain horren zenbatekoa kenduko zaio enpresan jasotzeko eskubidea duen soldatetik.

Berlaratze-ordua adierazten duen egiaztagiri datatu eta zigitatu baten bidez egiaztatutako behar da.

Eginkizun sindikalak edo LPZ egitea

Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboaren 28. eta 29. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Hitzarmen kolektiboa negoziatu bitartean deitutako batzarretara joateko baimena

Langile bakoitzak gehienez 4 orduko baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango du hitzarmen kolektiboaren negoziazioarekin zerikusia duten batzarretara joateko.

Berlaratzea batzarraren ezinbesteko iraupenera mugatuko da, eta baliozkoa izango da soilik deialdia Langileen Estatutuaren 78. artikuluan xedatutakoaren arabera egin bada eta langilearen lanaldiarekin bat badator.

Haurra jaio aurreko azterketak egitea eta erditzea prestatzeko teknikak ikastea

Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar adina denbora, laneko ordutegiarekin bat datorren denboran egin behar badira. Eta umea adoptatuz, adopzio-helbururako zainduz edo harreran hartuz gero, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, betiere lanaldiaren barruan egin behar badira: nahitaezkoa den denbora.

9 hilabetetik beherako bularreko haurren zaintza

Langilearen aukeran:

- Eguneko ordubeteko lanaldi-murrizketa, haurrak 9 hilabete bete arte (sartu eta irtetean ordu erdiko bi zatitan banatzeko aukerarekin)
- Atsedenaldi hori haurrak 9 hilabete bete arte metatzea: egunean ordubete.
- Edoskitzaroa baliatzeko beste aukera batzuk kontziliazio-politikaren esparruan baloratu ahal izango dira.

Kasu horretan, langilea askotan enpresatik kanpo dagoenez, Peopleri jakinarazten zaio nola baliatuko den, eta Peoplek dena izapidetzen du, langileak eskaera egin beharrik gabe.

Aitak edo amak baliatu ahal izango du baimen hori, biek lan egiten badute.

Baimen-ordu horiek kalkulatzeko, benetako lanegunak hartuko dira kontuan, eta opor-egunak eta eszedentziak ez dira sortuko.

Ezinbesteko arrazoiengatik baimen ordaindua

Ezinbesteko arrazoiengatik lanera joan behar izanez gero, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala bertaratzea ezinbestekoa denean.

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

Ezinbesteko baimena izateko, honako baldintza hauek bete behar dira, eta langileak egiaztatu egin beharko ditu:

1. Premiazko familia-arrazoia izan behar du, kasu bakoitzaren inguruabarrak kontuan hartuta baloratu beharrezkoa, eta ustekabekoa, hau da, aurrekusi eta saihestu ezin diren eta aurrekusi eta saihestu ezin diren noizbehinkako gertaerei erantzuteko beharra sortu behar duena.
2. Senideekin, bizikideekin eta lotura berezia duten pertsonekin lotuta egon behar du.  
Horretarako, nahiz eta ez dagoen mugarik odolkidetasun- edo ezkontza-ahaidetasun-mailei dagokienez, langileak senide bat edo bizikide bat dela egiaztatu beharko du, familia-liburua erantsita, familiartekoaren kasuan, edo errolatzea/alokairu-kontratua erantsita, bizikidearen kasuan.
3. Gaixotasuna edo istripua izan behar da, eta hori ere langileak egiaztatu beharko du, dagozkion ziurtagiri medikoak edo antzekoak aurkeztuta.
4. Langilea berehala bertaratzeko eskatu behar da. Alderdi hori ere egiaztatu egin beharko da.

Urtean lau eguni dagozkien orduak baino ez dira ordainduko; beraz, ordu kopuru hori gainditzen bada eta lehen adierazitako baldintzak betetzen badira, langileak lanetik irte-teko eskubidea izango badu ere, absentsia-ordu horiek ez dira ordainduko.

## Ordaindutako baimenatarako arau komunak

Ordaindutako baimenei buruz kontuan hartu beharreko ohar batzuk:

- Egun naturalak lizentzia justifikatzen duen arrazoia gertatzen den eguna dira, eta hurrengo egunak (baimenagatik egun bat baino gehiago badagokio). Beraz, lanegunak eta jaiegunak barne hartzen dituzte.
- Goian zehaztutako baimenak gertaera eragilearen egunean hasiko dira zenbatzen, salbu eta egun hori laneguna ez den egun batean lan egin bada edo laneguna ez bada; kasu horretan, gertaera eragilearen hurrengo lanegunetik aurrera hasiko da zenbatzen, ospitaleratzearen, istripuaren, gaixotasunaren edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoaren kasuan izan ezik; kasu horretan, langileak eskatuta hasi ahal izango da baimena, betiere gertaera eragileak irauten badu. Heriotzaren kasuan, baimenaren hasiera eta gertaera eragileak aldi berean gertatu beharko dira. Hala ere, lizentzia-egunetako bat aurrekoen segidakoa ez izatea baimenduko da, eta ehorzketa-egunean hartu ahal izango da.
- Langileak lanaldi osoa bete ez badu, bi aukera daude: (i) lizentzia egun horretan hastea, egun horretan lan egindako orduak erlojuan metatuta, edo (ii) lizentzia hurrengo lanegunean hastea, gertaera eragilearen eguna erlojuaren berezko orduekin konpentsatuta.
- Izatezko bikotetzat hartzen dira hala inskribatuta daudenak edo baimena hartu baino gutxienez 6 hilabete lehenago elkarrekin bizi direla behar bezala egiaztatzen dutenak.
- Hitzarmen honetan jasotzen ez diren lizentziak Langileen Estatutuak arautuko ditu.
- Ordaindutako lizentziak oinarrizko soldata gehi soldata-osagarrien arabera ordainduko dira.
- Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, deskribatutakoez bestelako kasuak edo gaiak jasotzen dituzten beste lizentzia batzuk legez arautzen badira, artikulua honi erantsiko zaizkio.

### 2.6. Lanera ez joateko beste arrazoi batzuk

People enpresari jakinaraziko zaio, langileak zuzeneko arduradunari jakinarazi ondoren. Ez da beharrezkoa aplikaziotik izapidetzea, RRHHTtik egingo baita.

#### 2.6.1. Jaiotza eta adingabearen zaintza

Unean-unean indarrean dagoen legerian xedatutakoa beteko da.

#### 2.6.2. Gaixotasun-baja

Enpresak soldata errearen %100 ordainduko du bajaren lehen egunetik, kontingentzia arruntengatik nahiz profesionalengatik Gizarte Segurantzaren alta emanda dagoen bitartean.

Osagarri hori jasotzeko, langileak baja eta alta ahalik eta lasterren jakinarazi behar dizkio enpresako giza baliabideen sailari, eta, nolana ere, ematen den egun berean (helbide elektronikoa: [people.bizkaia@ingeteam.com](mailto:people.bizkaia@ingeteam.com) edo telefonoa: 94 403 96 00), salbuespenezko kasuetan izan ezik.

### 2.7. Eszedentziak

#### 2.7.1. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 3 eta 14 urte bitarteko seme-alabak zaintzeko borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, honako aldi hauetan:

- Ekaineko bigarren hamabostaldia.
- Uztaila.
- Abuztua.
- Iraileko lehen hamabostaldia.
- Aste Santua.

- Gabonak.
- Eskolara egokitzeko aldia.

Eszedentzia hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago aurkeztu beharko da eskaera, eta enpresak eszedentzia hasi baino gutxienez hilabete lehenago erantzun beharko du. Kasu horietan, antzinasuna mantentzeko eta lanpostua gordetzeko konpromisoa hartzen du enpresak.

Egindako eskaerak onartzen saiatuko da enpresa, eta ukatu ahal izango ditu antolamendu- eta ekoizpen-arrazoiengatik.

### 2.7.2. Ikasteko eszedentzia

Gehienez ere urtebeteko eszedentzia ezartzen da enpresaren jarduerarekin bateragarriak diren ikasketak egiteko, eta kontziliazio-neurri gisa izapidetuko da. Eszedentzia horretan, lanpostua gordeko dela bermatuko da, baina eszedentzia-denbora ez da antzinasunerako zenbatuko.

## 2.8. *Telelana*

Malgutasuna eta kontziliazioa sustatzeko, gaur egun indarrean dagoen telelanaren araubidea zabaltzen da. Araubide horrek astean bi egun aurreikusten ditu, eta urtean hamabi (12) telelaneko egun gehiago, enpresaren telelan-politikan ezarritako baldintzak betetzen dituzten langile guztientzat. 2025erako, telelanaren poltsa 6 egunekoa izango da.

Poltsa gehigarri hori urteko hemezortzi (18) egunekoa izango da SAT/PEMeko lanak egiten dituzten eta urtean zehar gutxienez 30 egun naturaleko bidaia egiten duten langileentzat.

Poltsa horretan sartutako egunak erabili ahal izateko, alde zuzenetik dagokion arduradunak onartu beharko du, eta hark eskaera baimendu edo ukatu ahal izango du, antolaketa- eta eragiketa-irizpideen arabera.

## 3. **Ekonomia-araubidea**

### 3.1. *Lanbide-sailkapena*

Une bakoitzean indarrean dagoen Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan ezarritako lanbide-sailkapena aplikatuko da enpresan.

### 3.2. *Soldata-taulak*

2025eko, 2026ko, eta 2027ko ekitaldietarako, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren lehenengo xedapenean jasotako tauletan ezarritakoa aplikatuko da enpresan, honako berezitasun hauekin:

Hau izango da prestakuntza-kontratuetakoko ordainsaria:

- Txandakako kontratuetan, gehienez ere bi urteko iraupena izanik, ehuneko hirurogeita bostekoa izango da lehenengo urtean eta ehuneko hirurogeita hamabostekoa bigarrenengan, lan egindako lanaldiaren ehunekoaren proportzioan, honi erantsitako tauletako lanbide-kategoriari dagokionez.
- Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala eskuratzeko kontratuetan, baldin eta horien gehieneko iraupena urtebetekoa bada, soldata-taulen %75 izango da goi-mailako tituludunentzat eta perituentzat. Gainerako kategorietan, ordainsaria taulen %90 izango da.

Langile sartu berrientzat, enpresaren ekoizpen-prozesuaren konplexutasunetik abiatuta, hau da, bezeroaren behar zehatzetara egokitutako ekipo konplexuak diseinatu, merkaturatu eta martxan jartzean, know how propioarekin, barne-mailan garatuta, horrek berekin dakarrela in situ bakarrik lor daitekeen praktika profesional beharrezko eta espezifikoa, langileek ordainsari hauek jasoko dituzte, alderdiek adostutakoaren arabera:

- Prestakuntza-kontratu batetik lan-kontratu arruntera, aldi baterakoa zein muga gabea, igarotzen diren langileek, probintzia-hitzarmen kolektiboko taulen eta hitzarmen honi erantsitako taulen %85aren (goi-mailako tituludunak eta perituak)

edo %95aren (gainerako kategoriak) artean handiena den ordainsaria jasoko dute lehen urtean. Urte hori igarotakoan, langile guztiek automatikoki jasoko dute taula horietan ezarritako ordainsaria.

- Langile kontratatu berriek, aldi baterakoek zein mugagabeek, antzeko lanpostu batean gutxienez bi urteko esperientzia dutela egiaztatzen ez badute, probintzia-hitzarmen kolektiboko taulen eta hitzarmen honi erantsitako taulen %75aren (goi-mailako tituludunak eta perituak) edo %90aren (gainerako kategoriak) artean handiena den ordainsaria jasoko dute lehen urtean. Bigarren urtean, probintzia-hitzarmen kolektiboko taulen eta hitzarmen honi erantsitako taulen %85aren (goi-mailako tituludunak eta perituak) edo %95aren (gainerako kategoriak) artean handiena den ordainsaria jasoko dute. Hala ere, aurretik antzeko lanpostu batean urte bateko edo bi urteko esperientzia egiaztatzen bada, hitzarmen honi erantsitako bigarren urteko taulak edo hitzarmen honi erantsitako aplikatuko dira, hurrenez hurren. Lehenengo bi urte horiek igarotakoan, langile guztiek automatikoki jasoko dute hitzarmen honi erantsitako tauletan ezarritako ordainsaria.

Bestalde, ordainsari-egitura probintzia-hitzarmenean ezarritakoa izango da, eta «plusen taulak» izeneko osagarria erantsiko zaio. Osagarri hori aipatutako probintzia-hitzarmeneko taulen eta hitzarmen honi erantsitako taulen arteko aldea izango da, eta hitzarmen honen taulen baitan finkatuta geratuko da ondorio guztietarako, probintzia-hitzarmenean egon litezkeen igoerak xurgatzeko eta konpentsatzeko balio dezakeen arren.

Azkenik, adierazitako taulen eta, hala badagokio, langile bakoitzarekin hitzartutako benetako ordainsariaren arteko aldea aurreko osagarritik (borondatezko plusa) berezitateko osagarri pertsonal batean ordainduko da.

### 3.3. Antzinatasuna

Enpresako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Zehatzago, bosturtekoak jasoko dituzte —bosturtekoen kopuruak ez du mugarik izango—, langilea sailkatuta dagoen kategoriari dagokion oinarrizko soldataren %5eko zenbatekoan.

Hasiera-datatzat hartuko da langilea enpresan hasi zen eguna.

Aldizkako igoerarako antzinatasuna zenbatzeko, kontuan izango da enpresan zerbitzuan emandako denbora; hartara, langileak soldata edo ordainsaria jaso duen hilabete eta egun guztiak hartuko dira benetan lan egindako eguntzat, ordainsari hori emandako zerbitzuen truke, zerbitzu-eginkizunetan, lizentzietan edo lan-istripu batek edo gaixotasun batek eragindako bajagatik jaso duela ere. Era berean, nahitaezko eszedentzian izandako denbora ere zenbatuko da, baina ez borondatezko eszedentzian egondako denbora.

Antzinatasuna zenbatzeko, langileak enpresan lanean emandako urte guztiak hartuko dira kontuan (lanbide-talde eta kategoria guztietan emandakoak). Probaldian emandako denbora ere hartuko da kontuan, eta, aldi baterako langileen kasuan, enpresako plantillako langile finko izan arte lanean egindako denbora ere bai.

Bosturtekoa betetzen duten langileak hurrengo hiletik aurrera hasiko dira kobratzen horri dagokion osagarria.

Probintzia-hitzarmenaren oinarrizko soldata igotzen bada, dagozkion atzerapenak ordainduko dira, hala badagokio.

Antzinatasuna zenbatzeko, 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera beka-modalitatean emandako denbora hartuko da kontuan.

### 3.4. Soldata-berrikuspenak

Soldata-berrikuspenak jarraian azaltzen direnak izango dira. Nolanahi ere, gutxieneko igoera gisa, Bizkaiko industria siderometalurgikorako probintzia-hitzarmen kolektiboan probintzia-hitzarmenean taulen gainean adosten direnak hartuko dira.

Soldata-berrikuspenak honako irizpide hauen arabera aplikatuko dira. Lehenik eta behin, 2024ko soldata-etaulak I. eranskinean ezarritakoaren arabera egokituko dira, eta ondorengo igoerak kalkulatzeko oinarri gisa erabiliko dira.

2025eko ekitaldirako, soldata-etaulak %5,6 igoko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko 2024ko KPIa gehi ehuneko bi puntu aplikatuta.

2026ko eta 2027ko ekitaldietarako, soldata-igoerak EAEko aurreko urteko KPIa gehi ehuneko bi punturen arabera kalkulatu dira, eta «Hitzarmenaren kontura» kontzeptuaren pean ordainduko dira, ekitaldi horietarako Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektibo Probintzialaren behin betiko soldata-etaulak argitaratu arte.

Soldatako eta soldataz kanpoko gainerako kontzeptu ekonomikoak aurreko urteko EAEko KPIaren arabera igoko dira urtero, hitzarmenak irauten duen urte bakoitzerako. 2025ean, KPI 2025eko urtarrilera arteko atzeraeraginez aplikatuko da.

KPI negatiboa bada, KPI 0 dela ulertuko da.

### 3.5. *Probintzia-hitzarmen kolektiboaren igoeraren bermea*

Azaldu den bezala, probintzia-hitzarmen kolektiboan beren taulen gainean adosten diren igoerak gutxieneko igoera izango dira enpresan.

Horrela, eta probintzia-hitzarmenean adostutako igoerak enpresan egindakoak baino handiagoak badira, enpresak taulak eguneratuko ditu eta dagozkion atzerapenak ordainduko ditu, enpresan egindako igoera guztiak kenduta (enpresan egindako igoeratzat hartuko dira bai aurreko atalean aipatutako probintzia-hitzarmenaren konturako soldata-berrikuspenen ondorioz egindakoak, bai edozein langilek hitzarmen honen indarraldian edozein arrazoirengatik izan dezakeen edozein soldata-berrikuspen).

Bestalde, eta alderantziz, probintzia-hitzarmenean adostutako igoerak enpresan egindakoak baino txikiagoak badira, enpresak lehendik egindako igoerei eutsiko die, eta nominaren egitura probintzia-hitzarmeneko zenbateko berrietara egokituko du, eta egindako gehiegizko igoerari eutsiko dio; igoera hori probintzia-hitzarmenak ezar ditzakeen etorkizuneko igoeren konturako plusen taulen kontzeptuan geratuko da oso-osorik.

### 3.6. *Berमतutako gutxieneko igoera*

Soldata-tauletan ezarritakoak baino soldata erreal handiagoak jasotzen dituzten langileek soldata-taula horiei aplikatutako igoeraren %100 berमतuta izango dute, lehen adierazitako baldintzetan, hau da, hitzarmen honetan ezarritakoak edo probintzia-hitzarmenean beren taulen gainean onartzen direnak, baldin eta handiagoak badira.

Nolanahi ere, berमतutako gutxieneko igoera horretatik enpresan jada egindako igoerak deskontatuko dira, bai probintzia-hitzarmen honen arabera taulen gainean egindakoak, bai hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean langile bakoitzarekin adosten direnak.

Bermea kalkulatzeko, aurreko urte naturalean jardunean zeuden langileek jasotzen zituzten soldata-taulen eta taula berrien arteko aldea hartuko da kontuan.

### 3.7. *Aparteko ordainsariak*

Enpresa-hitzarmen honen eraginpeko langileek aparteko bi haborokin sorraraziko dituzte urtero. Haborokin horiek uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean jasoko dituzte, biak hileko soldata baten zenbatekoan.

Lan egindako denboraren proportzioan emango dira haborokin horiek, ematen diren urtearen seihileko naturalen arabera hainbanatuta.

### 3.8. *Aparteko orduak*

Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektiboaren 26. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, aparteko orduen erabilera salbuespenezko egoeretara eta honetan aurreikusitakoetara mugatzen da.

Aparteko ordutzat joko dira, soil-soilik, ekoizpeneko, SAT probetako edo abian jarzteko lanetako orduak (koadro elektrikoaren FAT probak gauzatzea barne), baldin eta

Negozio Unitateko/Arloko zuzendariak eta/edo Ataleko buruak behar bezala eskatuta eta langileak borondatez onartuta, 8 orduko eguneko lanaldia gainditzen badute (6:30 ostiraletan, erreferentzia doitu gisa).

Larunbatetan, igandeetan edo jaiegunetan lan egindako ordu guztiak (edozein zereginetarako) aparteko ordutzat hartuko dira, baldin eta Negozio Unitateko/Arloko zuzendariak eta/edo Ataleko buruak eskatzen baditu eta langileak bere borondatez onartzen baditu, nahiz eta produkzio-lanengatik, SATagatik edo abian jartzeagatik ez izan. Nolanahi ere, enpresak eskatuta asteburuan edo jaiegunetan lan egindako orduak ez badira ekoizpen-lanei, SATari edo martxan jartzeari dagozkionak, ordu horiek hartzeko orduekin soilik konpentsatu ahal izango dira.

Nabigazioan, astegunetan, lan egindako gehiegizko orduak ez dira kontuan hartuko aparteko orduak zenbatzeko, ordu horiek nabigazio-osagarriarekin konpentsatuta baitaude. Hala ere, larunbatean, igandean eta jaiegunetan lan egindako orduak aparteko ordutzat hartuko dira.

Misioko bidaiak-orduak, joanekoak zein itzulerakoak, presentzia-ordutzat hartuko dira, hitzarmen honen 2.3.3. atalean (Bidaia-orduak) adierazitakoaren arabera.

Egiten diren aparteko orduak langilearen erabakiz konpentsatuko dira, honako irizpide hauen arabera:

- Diruzko ordainsari gisa, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren xedapenaren arabera (ekoizpen-lanen, SAT proben edo abian jartzeko lanen kasuetarako soilik).
- Atsedeen-denbora gisa (egun libreak hartu ahal izateko). Aparteko ordu horiek 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren estipulazioko konpentsazio-ratioaren arabera zenbatuko dira.

Langileak egun bereko aparteko orduak konpentsatzea erabaki dezake, bai diruzko ordainsari gisa, bai atsedeen-denbora gisa (goian adierazitako kasuetan). Nolanahi ere, aparteko ordu bera ezin da bi kontzeptuetan konpentsatu. Hau da, ezin dira ordu guztiak erlojura pasatu 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren estipulazioko konpentsazio-ratioak aplikatu ondoren, eta, ostean, nominatik pasatu aparteko ordu gisa.

Hala ere, langileak erlojuaren saldoan 10 orduko saldo negatiboa badu, aparteko orduak ezin izango dira inola ere diruzko ordainsari gisa kobratu. Kasu horretan, nahitaezkoa izango da prozedura honi jarraitzea:

- Lehenik eta behin, ordu negatiboak berreskuratuko dira, metatutako aparteko orduekin -10 ordura iritsi arte (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren estipulazioko ratioei jarraikiz).
- Erlojuan -10 ordu edo gutxiago edukiz gero, ordu negatiboak denborarekin konpentsatuz berreskuratu ahal izango dira (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren estipulazioa) edo aparteko ordu gisa kobratu (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioa).

Enpresak konpromisoa hartzen du urtero plantillak egindako aparteko orduen zerrenda langileen legezko ordezkartzari emateko, bai guztizko kalkuluan, bai sailen arabera banakatuta, hargatik eragotzi gabe lanaldi bereziei buruzko irailaren 21eko 1561/1995 Erregue Dekretuaren III.A) Xedapen Gehigarrian xedatutakoa.

### 3.8.1. Aparteko orduak ordaintzeko tarifak

Aparteko orduak kobratzeko 3 tarifa egongo dira, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren xedapenean dagozkien zenbatekoekin jasotzen direnak. Irizpide orokorra, berezitasunak izan ezik, honela definitzen da:

- 1. tarifa, enpresan gutxienez 4 urte daramaten unibertsitateko tituludunen kategoriarako.
- 2. tarifa, enpresan gutxienez 4 urte daramaten unibertsitateaz kanpoko tituludunen (LHak, moduluak eta maisu industrialak) eta enpresan 4 urte baino gutxiago daramaten edozein motatako unibertsitate-tituludunen kategorietarako.

- 3. tarifa, enpresan 4 urte baino gutxiago daramaten unibertsitateaz kanpoko tituludunen (LHak, moduluak eta maisu-maistrak) praktiketako eta kategorietako edozein titulazio duten pertsonentzat.

### 3.8.2. Aparteko orduak biderkatzeko ratioak

2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren estipulazioko ratioak aplikatuz atsedeen-denbora gisa hartzea erabakitzen den aparteko orduak baliatu ahal izango dira, baldin eta gutxienez ordu baliokideak metatu badira. Egun osoak, lanaldi erdikoak edo atsedeen-ordu solteak hartu ahal izango dira.

Denbora hori hartzeak ez du zerikusirik izango erloju-baimena hartzearekin; ez du mugarik izango urte batetik bestera pasatzeko, eta ez du mugarik ere opor-egunekin edo hilabeteko egunen mugekin elkartzeko. Nolanahi ere, negozio-unitateko/arloko zuzendariekin eta/edo ataleko buruarekin adostu beharko da.

### 3.9. *Ordutegik kanpoko lana urrutitik edo bulegoan*

Baldin eta, ohiz kanpo, lanegunetan instalazioak irekitzeko ordutegitik kanpo urrutitik edo bulegoan (lekuz aldatu gabe) lan egiteko eskatzen bazaio langileari, horrela lan egindako orduak honako irizpide hauen arabera ordainduko dira (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioaren arabera):

- Ordutegitik kanpo lan egiteagatik plusa, instalazioak irekitzeko ordutegitik kanpo lan egindako ordu bakoitzeko (erloju-orduez gain).
- Lanaldiaren erdia baino gehiago (4 ordu) ordutegi-desfasean egiten bada, lan egindako ordu guztiengatik kobratuko da plusa, 8 ordu gehienez.
- Egunaren zenbaketa osoa egitean aparteko orduak sortzen badira (astelehenetik ostegunera 8 ordu baino gehiago edo ostiraletan 7 ordu baino gehiago), gaueko ordutegian lan egindako orduak (22:00etatik 6:00etara) N motako aparteko ordu gisa kobratuko dira, lanaldiaren hasieran edo amaieran sortu ala ez. Gaueko orduak baino aparteko ordu gehiago badaude, hurrengo aparteko orduak A motakoak izango dira. Gaueko orduak aparteko orduak baino gehiago badira, berriz, gainerakoak ordutegitik kanpoko lan-plusarekin kobratuko dira.

ekoizpenekoak, SATekoak edo PeM-koak ez diren urruneko lanen kasuan, sor daituzkeen aparteko orduak (enpresak eskatuta eta enpresaren irekiera-ordutegitik kanpo egindakoak) atsedeenarekin konpentsatuko dira, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren hirugarren xedapenaren arabera.

Gaueko ordutegian lan egiten den guztietan, langileari baimena ematen zaio hurrengo egunean beranduago sartzeko eta erabilitako orduak erlojutik deskontatzeko. Aldi hori ez da zenbatuko erloju-baimenaren ondorioetarako.

Kontzeptu horretatik kanpo geratzen dira langile batek, bere erabakiz, ezarritako ordutegi-malgutasuneko neurrien arabera edo kontziliazio-neurrien bidez eskatutako ordutegi-aldaketaren arabera lan egindako orduak.

### 3.10. *Gaueko lanak*

Gaueko lantzat hartuko da, enpresaren aparteko premiak direla-eta, langileak instalaziora joan behar duenean gauez lan egiteko (22:00etatik 6:00etara).

Langileak gauez bere lana osorik edo partzialki egiten badu, gaueko ordutegian egindako ordu bakoitzeko, egunez beharrean, gaueko orduaren plusa izeneko konpentsazioa jasoko du, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioan jasotakoa. Nolanahi ere, lan egindako orduak ordu-saldoan zenbatuko dira.

Era berean, arrazoi beragatik lan egindako orduak, lan-ordutegiaren amaieratik (19:30) 22: 00ak arte, ordutegitik kanpo lan egindako ordu gisa konpentsatuko dira (ordutegitik kanpo lan egiteagatik plusa).

Gaueko ordutegian lan egiten den guztietan, langileari baimena ematen zaio hurrengo egunean beranduago sartzeko eta erabilitako orduak erlojutik deskontatzeko, eta ez da zenbatuko erloju-baimenaren ondorioetarako.

Edozein langilek gaueko ordutegian egindako aparteko orduak aparteko ordutzat hartuko dira (N orduak), eta 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren estipulazioaren arabera ordainduko dira. Jaiegunetan, gaueko ordutegian lan egindako ordu guztiak halakotzat hartuko dira (N orduak), egunean zehar lan egin den edo ez kontuan hartu gabe.

### 3.11. *Lekualdaketen ziozko dietak*

Estatuko merkataritza-lanetan, erosketetan, bileretan, azoketan eta lan teknikoetan bulegotik kanpora lan egitera joan behar duten langileei, baldin eta EZ badira ekoizpen-lanak, PEM eta SAT (prestakuntza-ikastaroak, bezeroekiko probak, produktu-homologazioak, proiektuak gauzatzeko lanak, segurtasun-ikuskapenak), ordaindutako gastu gisa likidatuko dira.

#### 3.11.1. SAT probak, abian jartzeko lanak eta ekoizpena

Langileak SATeko lanak egitera, abian jartzera (koadro elektrikoen FATa gauzatzea barne) edo ekoizpenera joan behar badu, konpentsazio hauetako bat jasotzeko eskubi-dea izango du.

Dieta nazionala (gaua lurrean): Probintziatik kanpo lanak egitera joan behar izanez gero, gaua etxetik kanpo igarota, dieta nazionalaren bidez konpentsatuko da, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera.

Ostatuaren kostua enpresaren kontura izango da beti (ahal den guztietan, Euskadiko 3 izarreko hotel baten pareko banako gela bat eskaintzen saiatuko da), gosaria barne (sartuta ez balego, gastu gisa konpentsatuko litzateke).

Beraz, dieta nazionala mantenuari bakarrik dagokio (bazkaria eta afaria). Dieta horiek salbuetsita egongo dira une bakoitzean legez ezarritako gehieneko salbuespen-mugara arte, eta ez dira fakturekin justifikatu beharko. Hala ere, dieta kobratzeko, ezinbestekoa da hori justifikatzen duen egiaztagiriren bat aurkeztea (bidaia-txartelak, hoteleko faktura, etab.).

Nazioarteko dieta (gaua lurrean): Atzerrira lanera joan behar izanez gero, gaua etxetik kanpo igarota, nazioarteko dieta bidez konpentsatuko da, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera.

Ostatuaren kostua enpresaren kontura izango da beti (ahal den guztietan, Euskadiko 3 izarreko hotel baten pareko banako gela bat eskaintzen saiatuko da), gosaria barne (sartuta ez balego, gastu gisa konpentsatuko litzateke).

Beraz, nazioarteko dieta mantenuari bakarrik dagokio (bazkaria eta afaria). Gastu horiek salbuetsita egongo dira une bakoitzean legez ezarritako gehieneko salbuespen-mugara arte, eta ez dira justifikatu beharko. Hala ere, dieta kobratzeko, ezinbestekoa da hori justifikatzen duen egiaztagiriren bat aurkeztea (bidaia-txartelak, hoteleko faktura, etab.).

Atzerriko lanetan PFEZaren salbuespena indarrean sartzen denean, nazioarteko egonaldietan jasotako soldata-kontzeptu guztiak tributaziotik salbuetsita geratuko dira (aparteko orduak, dietak eta soldataren zati proportzionala) legez ezarritako gehienekora arte (hau sinatzen den egunean gehienez 60.100 euro urtean), baldin eta une bakoitzean legez ezarritako baldintzak betetzen badira eta dokumentu bidez justifikatzen badira (ontziratze-txartelak, bezeroaren eskaera edo kontratua eta hotelaren faktura entregatuz, Technology enpresak kudeatu ez badu). Kopuru horretatik aurrera edo onura fiskal hori aplikatzeko baldintzak betetzen ez direnean, une bakoitzean legez ezarritako salbuespen-/lotura-irizpideak aplikatuko dira.

Nabigazioaren dieta: Nabigaziotzat hartzen da langileak itsasontzi batean gaua ematen duenean honako egoera hauetakoren batean:

- Probak kaian, itsasontzian lo eginda.
- Etenik gabeko itsas probak.
- Asistentzia teknikoa edo abiarazpena nabigazioan.

Nabigazio nazionala (Ontzia Espainiako kaian edo Espainiako uretan dago):

- Lanegunetan: dieta nazional bat + nabigazio-osagarri nazional bat (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera), aparteko ordurik egin gabe; ordu horiek ez dira inola ere sortuko, baina erlojuan sartu ahalko dira, nabigazio-osagarriarekin berariaz konpentsatuta baitaude. Dieta nazionala salbuetsita geratzen da unean-unean legez ezarritako salbuespen-mugetaraino.
- Jaiegunetan: jaiegun nazionalako nabigazioko dieta (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera) + lan egindako aparteko orduak. Zenbateko hori dieta nazional bat + nabigazio-osagarri nazional bat baino txikiagoa bada, gutxienez azken zenbateko hori kobratzen jarraituko da (lanegunetan bezala). Jaiegun nazionalako nabigazioko dieta salbuetsita geratzen da unean-unean legez ezarritako salbuespen-mugetaraino.

Nazioarteko nabigazioa (Ontzia atzerriko kaian edo nazioarteko uretan dago):

- Lanegunetan: nazioarteko dieta bat + nazioarteko nabigazio-osagarri bat (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera), aparteko orduak pasatu gabe; ordu horiek ez dira inola ere sortuko, baina erlojuan sartu ahalko dira, nabigazio-osagarriarekin berariaz konpentsatuta baitaude. Nazioarteko dieta salbuetsita geratuko da unean-unean legez ezarritako gehieneko mugetaraino.
- Jaiegunetan: nazioarteko jaieguneko nabigazioko dieta (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera) + lan egindako aparteko orduak. Zenbateko hori nazioarteko dieta bat + nazioarteko nabigazio-osagarri bat baino txikiagoa bada, gutxienez azken zenbateko hori kobratzen jarraituko da (aste barruan bezala). Nazioarteko dieta salbuetsita geratzen da unean-unean legez ezarritako salbuespen-mugetaraino.

Ezinbestekoa da dieten eta osagarrien (bidaia-txartelak, gaua itsasontzian igaro izanaren justifikazioa, etab.) kobrantza justifikatzen duen agiri-motaren bat aurkeztea.

Atzerriko lanetan PFEZaren salbuespena indarrean jartzen denean, nazioarteko egonaldietan jasotako soldata-kontzeptu guztiek ez dute zergarik ordaindu beharko (aparteko orduak, dietak eta soldataren zati proportzionala), legez ezarritako gehienekora arte (hau sinatzen den egunean, gehienez 60.100 euro urtean), une bakoitzean legez ezarritako baldintzak betetzen badira. Kopuru horretatik aurrera edo onura fiskal hori aplikatzeko baldintzak betetzen ez direnean, une bakoitzean legez ezarritako salbuespen/lotura-irizpideak aplikatuko dira.

Bazkaria edo/eta afaria, gaua bertan pasatu gabe: Zerbitzuak ematen diren ohiko udalerritik kanpo joan-etorriak egiten direnean, gaua etxetik kanpo igaro behar ez bada, langileak honako konpentsazio hauek jasoko ditu. Hori ez da aplikatuko, baldin eta joan-etorria 3.15. atalean (Bidaiak lantokien artean) araututako lantokien artekoa bada.

- Bazkaria: 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera, 13:00etatik gorako jarduerak egiteko lantokitik kanpoko joan-etorrietan bazkaria sartuko da.
- Aferia: 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera, afaria egin beharko da lantokitik kanpo 20:30etik aurrera jarduerak egiteko joan-etorrietan.
- Dieta erdia: Dieta erdia egokituko da 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera, lanaldi osotik (8 ordu edo gehiago) haratago, baina ez 20:30etik aurrera, luzatzen diren jarduerak egiteko lantokitik kanpoko joan-etorrietan. Kontzeptu hori kobratzeak ez ditu aurreko biak baztertzen.

Adierazitako dietetatik edozeinek ez du atxikipenik izango, une bakoitzean legez ezarritako gehieneko salbuespen-mugaraino. Nolanahi ere, ezinbestekoa da dieta kobratu izana justifikatzen duen dokumentu-akreditazioaren bat (autobideko bidesariak, jatetxeko tiketak, etab.).

### 3.11.2. Beste jarduera batzuk

Langileak ekoizpeneko, abian jartzeko eta SATeko lanak ez diren lan teknikoetara joaten badira, langileak honako konpentsazio hauetako bat jasotzeko eskubidea izango du. Kasuistika horretatik kanpo geratzen dira arrazoi hauengatik egindako joan-etorriak:

- Merkataritza-saileko langileek egindako bidaiak (eskarien sarreraren erregistroarekin).
- Bidaiak azoketara, foroetara etab.
- Prestakuntzetan parte hartzea (ez prestakuntza ematea).
- Unitate/arlo bakoitzeko zuzendaritza-batzordeetako kideak.

Nazioartekotze-dieta: Lehenago deskribatutako lan teknikoak (abian jartzea, ekoizpena eta SAT ez diren lan teknikoak) egiteko atzerrira joan behar denean, gaua etxetik kanpo igaro behar bada, nazioartekotze-dietaren bidez konpentsatuko da, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren xedapenaren arabera (dieta nazionalaren zenbateko baliokidea).

Ostatuaren kostua enpresaren kontura izango da beti, gosaria barne (sartuta ez bago, gastu gisa konpentsatuko litzateke).

Beraz, nazioartekotze-dieta mantenuari bakarrik dagokio (bazkaria eta afaria). Gastu horiek salbuetsita egongo dira une bakoitzean legez ezarritako gehieneko salbuespen-mugara arte, eta ez dira justifikatu beharko. Hala ere, dieta kobratzeko, ezinbestekoa da hori justifikatzen duen egiaztagiriren bat aurkeztea (bidaia-txartelak, hoteleko faktura, etab.).

Nolanahi ere, langileak bidaia egin ahal izango du, gastuak ordainduta dituela, inolako konpentsazio gehigarririk gabe. Kasu horretan, langileak mantenuari dagozkion fakturak aurkeztu beharko ditu, egindako gastuak itzul daitezen.

Bidaia nazionalak eta nazioarteko bidaiak, gaua kanpoan pasatu gabe: Bidaia nazionalak egiten direnean (gauarekin eta gabe) eta gaua igaro gabe nazioarteko joan-etorriak egiten direnean, gastuak ordainduta egingo da bidaia, inolako konpentsazio gehigarririk gabe. Kasu horretan, langileak dagozkion fakturak aurkeztu beharko ditu, egindako gastuak itzul daitezen.

### 3.12. SATko, produkzio eta martxan jartzeko jardueretan nazioarteko joan-etorrietarako plus gehigarriak

Aurreko konpentsazioez gain, honako konpentsazio hauek aurreikusten dira nazioarteko eremuetako bidaietan.

Atzerapena etxera itzultzean: Etxerako atsedeen-bidaia atzeratzen den egun bakoitzeko (nazioartean, 2 hilabete oso igarotzean), 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bederatzigarren xedapenaren arabera konpentsatuko da, betiere langileak bere borondatez onartzen badu.

Iraupen luzeko egonaldiak: Urte natural batean SATeko lanak egiten, ekoizpenean edo abian jartzen (koadro elektrikoaren FATa gauzatzea barne) 180 egun natural baino gehiago etxetik kanpo igarotzen badira, 180 egun horiek gainditzen dituen egun bakoitzeko konpentsazio bat kobratuko da, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bederatzigarren xedapenaren arabera.

Obran bakarrik egotea: Pertsona batek lanean bakarrik jarraian emandako egun bakoitzeko, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bederatzigarren xedapenaren arabera konpentsazio bat kobratuko da 14 egun naturaletik gorako egun bakoitzeko. Pertsona bat bakarrik dagoela joko da berarekin ez dagoenean (2 aukeretako batzuk):

- Technology-eko unitateko beste pertsona bat.
- Ingeteam taldeko langileak edo talde horrek azpikontrataturakoak, baldin eta elkarrekin lan egiten badute, antzeko ordutegiak eta ostatu berdina badituzte, eta hizkuntza komunikaziorako oztopo ez bada.

Baldintza bereziak: Egonaldi-baldintza berezietan emandako egun bakoitzeko, nazioartekotze-dietaren konpentsazio gehigarri bat kobratuko da egonaldiko egun bakoitzeko, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren laugarren estipulazioaren arabera. Baldintza bereziak izango dira:

- SOS Internationales Securityn laranja edo gorri deklaraturako lan-eremua edo igarotze-eremua (igarotze-eremuen kasuan, igarotze-egunagatik bakarrik kobratuko da).
- Gutxieneko bizigarritasun-irizpidearen azpitik dauden ostatuak (barrakoiak, hotelak ez direnak, etab.).
- 45 egunetik gorako joan-etorrien kasuan, ostatuak erabilera indibidualeko gelarik ez duenean edo, halakorik izanez gero, logelak 7 metro koadro baino gutxiago dituenan, edo erabilera indibidualeko bainugelarik, janari-zerbitzurik edo arropa-garbitzarik ez duenean.

(Gutxieneko bizigarritasun-irizpideak betetzen ote diren zalantzarik izanez gero, enpresak eta pertsonen legezko ordezkariak kasuan kasuko egoera aztertu beharko dute).

- Jendea bizi den lekuetatik urrun dauden eta hotel-instalazioetatik irteteko aukerarik ez duten ostatuak, betiere enpresak beste aukerarik eskaintzen ez badu; kasu horretan, ez da plusik ordainduko (adibidez, meatzeak herrigunetik oso urrun dauden lekuetan).

Technology enpresako langileek ez dute bidaiarik egingo Kanpo Arazoetako Ministerioak bidaiatzeko gomendagarritzat jotzen ez dituen herrialdeetara, betiere batzordearen eta zuzendaritzaren artean berariazko akordiorik lortzen ez bada.

### 3.13. Telefono bidezko prestutasuna

Enpresak (Negozio Unitateko/Arloko zuzendaria/Ataleko burua) honako guardia- edo zaintalde-zerbitzu hauek egiteko aukera izango du, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren zortzigarren xedapenean ezarritako egun bakoitzeko prestasun-osagarriak jasotzeko eskubidearekin.

Prestutasun-motak:

- Laneguneko guardia: Urruneko arreta. Beharrezkoa izanez gero, 24 orduz bertaratu beharko da lanegunetan. (lehen telefonoa).
- Lanegunekoa ez den guardia: Urruneko arreta. Beharrezkoa izanez gero, 24 orduz bertaratu beharko da lanegunak ez diren egunetan. (lehen telefonoa).
- Laneguneko zaintaldea: Urruneko arreta. Beharrezkoa izanez gero, 24 orduz bertaratu beharko da lanegunetan.
- Lanegunekoa ez den zaintaldea: Urruneko arreta. Beharrezkoa izanez gero, 24 orduz bertaratu beharko da lanegunak ez diren egunetan. (bigarren telefonoa).
- Laneguneko urrutiko guardia 24 orduz: Urruneko arreta, 24 orduz, lanegunetan. (lehen telefonoa).
- Lanegunekoa ez den urrutiko guardia 24 orduz: Urruneko arreta, 24 orduz, lanegunak ez diren egunetan. (lehen telefonoa).
- Laneguneko urrutiko zaintaldea, 24 orduz: Urruneko arreta, 24 orduz, lanegunetan. (bigarren telefonoa).
- Lanegunekoa ez den urrutiko zaintaldea, 24 orduz: Urruneko arreta, 24 orduz, lanegunak ez diren egunetan. (bigarren telefonoa).
- Laneguneko urrutiko guardia: Urruneko arreta, 22:00ak arte, lanegunetan. (lehen telefonoa).
- Lanegunekoa ez den urrutiko zaintza: Urruneko arreta, 22:00ak arte, lanegunak ez diren egunetan. (lehen telefonoa).
- Laneguneko urrutiko zaintaldea: Urruneko arreta, 22:00ak arte, lanegunetan. (bigarren telefonoa).
- Lanegunekoa ez den urrutiko zaintaldea: Urruneko arreta, 22:00ak arte, lanegunak ez diren egunetan. (bigarren telefonoa).

Hilabete batean, zaintaldean dagoen pertsona batek bi ebakuntza baino gehiago egiten baditu, edo ebakuntza horiek guardiako pertsonak egindako esku-hartzeen %20 baino gehiago badira, hilabete horretan zaintaldea guardia gisa kobratuko da.

Bai zaintaldearen kasuan, bai, behar izanez gero, presentzialki bertaratzeko bete-beharra duen guardiaren kasuan, langileak bere lantokitik ordubete inguruko ibilbidean egon beharko du, gure bezeroekin egoteko epeak bete ahal izateko.

Landa-eremura ateraz gero, lan egindako ordu bakoitza kobratuko da, dagokion ordu-motaren arabera (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bigarren xedapena), prestutasunagatiko osagarriei eta landara egindako bidaiengatiko kilometroei gehituta.

Urruneko guardien eta zaintaldeen kasuan, aparteko ordu gisa kobratuko dira ezarritako lanaldi teorikoaren gainetik lan egiten diren ordu guztiak (8 ordu astelehenetik ostegunera eta 7 ordu ostiraletan), dagokion ordu-motaren arabera (ikus 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioko bigarren xedapena), betiere lan-denbora ordubetetik gorakoa bada. Hala ere, lan-denbora ordubetetik beherakoa bada, ez da aparteko ordurik kobratuko, prestasun-plusa kobratzearekin konpentsatuta dagoela ulertzen baita.

Bezeroaren arazoa konpontzerik ez badago eta SATeko teknikari batek ordutegitik kanpo dei bat jasotzen badu, guardia edo zaintaldea izendatu gabe eta borondatez bezeroaren instalaziora joatea onartzen badu, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren zortzigarren xedapenean araututako kontzeptu hauek kobratuko dira.

— Laguntza teknikoko zerbitzua lanegunean.

— Laguntza teknikoko zerbitzua laneguna ez den egunean.

SATEko teknikaria aldeztu aurretik izendatu badute urruneko guardia edo zaintaldea egiteko, urruneko guardiari edo zaintaldeari lotutako prestasun-osagarriaren eta laguntza teknikoko zerbitzu-plusen (laneguna edo lanekoa ez dena, kasuen arabera) arteko aldea baino ez du jasoko.

### 3.14. *Bidaien ziozko kilometroak*

3.11 atalean (Joan-etorriengatiko dietak) ezarritako joan-etorriengatiko dietez gain, langileak bere ohiko lanpostutik kanpo joan behar badu enpresak bere ibilgailuarekin esleitutako lanak egiteko, honako konpentsazio hauek jasotzeko eskubidea izango du:

— Lekuz aldatu ezean: ohiko lantokiaren eta helmugaren artean dauden kilometroei dagokiena.

— Lekuz aldatuta egonez gero: hotelaren eta helmugaren artean dauden kilometroei dagokiena.

Ohiko joan-etorrietarako distantziaren taulak erantsi dira, kilometrotan (2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bosgarren estipulazioa). Beste edozein kasutan, kilometroak bide azkarrenaren/autobidearen arabera kalkulatu dira + gehienez 10 kilometro, bazkaltzeko edo afaltzeko joan-etorrien kasuan.

Kilometro bakoitzeko aplikatu beharreko tarifa 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren seigarren xedapenean jasota dago.

Hainbat pertsonak auto batean bidaiatzen badute, bazkaltzeko edo afaltzeko bidaia barne, erabiltzen duenak bakarrik egotziko ditu kilometroak.

Bidesariak eta aparkalekuak enpresaren kontura izango dira, betiere fakturen bidez justifikatzen badira.

Garraio publikoan joanez gero, bidaia-txartelaren zenbatekoa ordainduko da.

Alokairuko autoa: 100 km baino gutxiagoko joan-etorri laburretarako, egun bat edo bi irauten badute, norberaren autoa erabiltzea gomendatzen da, alokairuko autoa eskatzeko aukera alde batera utzi gabe.

2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren zazpigarren estipulazioan zehaztutako joan-etorriak baino luzeagoak egiteko, alokairuko autoa erabili beharko da. Alokatzeko, irizpide hauei jarraituko zaie langileak zein kategoriatarako eskubidea izango duen zehazteko:

— C kategoria, joan-etorri laburretarako, material asko kargatu behar ez denean, pertsona gutxi doazenean edo sarrera erraza denean.

- D kategoria, joan-etorri luzeetarako, material asko kargatu behar denean, hainbat pertsona doazenean edo sarrera zaila denean.

### 3.15. *Bidaiak lantokien artean*

Lantokien arteko bidaiatzat hartuko da esleitutako lantokiaren eta enpresako beste edozein lantokiren arteko aldi baterako lekualdaketa. Kasu horietan, honako kontzeptu hauek aplikatu ahal izango dira:

- Bi lantokien arteko kilometrajea, 2025eko urriaren 21ean sinatutako akordioaren bosgarren estipulazioaren arabera.
- Ordaindutako gastuak, lekuz aldatuta egoteagatik mantenu-gastuak sortzen badira (bazkaria edo afaria).

### 3.16. *Bestelakoak*

Dieten, aparteko orduen, kilometroen eta abarren likidazioa: Hilaren 20a baino lehen entregatzen diren likidazioak nomina bidez likidatuko dira uneko hilabetean, eta ondoren entregatzen direnak hurrengo hilabetean likidatuko dira. Diruzaintzako gastuak transferezentzia bidez ordainduko dira hilaren 25ean.

Kilometroen, dieten eta aparteko orduen araudiari buruzko gaiak zentralizatzea: Indarrean dagoen araudiaren edozein salbuespen PEOPLEk adostu eta onartu behar du alde zuzenetik, eta LPZri jakinarazi behar zaio aplikatu aurretik. Era berean, araudi honi buruzko edozein zalantza, proposamen eta abar PEOPLEren sailean zentralizatuko da, eta hark erantzungo du.

## **4. Enplegu, berdintasun eta kontziliazioko politikak**

### 4.1. *Kontziliazio, deskonexio digital eta berdintasunerako politikak*

Aldeek berdintasun-planari eta enpresan dauden kontziliazio- eta deskonexio digitaletan parte hartzei helden diete.

Technologyko Tokiko Berdintasun Planaren eta haren jarraipen-batzordearen esparruan egiten diren ekintzen bidez, alderdiek adostu dute soldata-aldeak murriztu egingo direla, zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkaritzaren artean indarreko hitzarmenak irauten duen urte bakoitzerako adostutako ehuneko arte, bi alderdiek jarraipen-batzordean ezarritako eta adostutako kalkulu-formularen arabera. Hala ere, betetzat joko da, baldin eta betetze-maila globalaren desbideratzeak ez badu gaitzitzen batzorde honetan adostutako ehunekoa.

Ildo horretan, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek nabarmendu dute berdintasunaren arloan egiten dituzten lanen artean genero-ikuspegia duen soldata-azterlana dagoela. Azterketa hori soldata-masa osoan sortutako soldata-aldeak aztertzea bideratuta dago, aurkitu daitezkeen desberdintasunak justifikatzeko eta desadostasunak zuzentzeko. Soldata-azterketa hori jarraipen-batzordeak egingo du urtero, eta ekintza zehatzak egingo ditu sor daitezkeen aldeak konpontzeko, bai eta hitzarmenaren iraunaldian plan horren betetze-ehunekoak, bileren aldizkakotasuna eta abar ebazteko ere.

### 4.2. *Enpleguarekiko konpromisoa*

Bi alderdiek konpromiso irmoa dute enpleguaren egonkortasunaren alde, enpresako langileen bizi-kalitatea eta enpresaren iraunkortasuna eta produktibitatea bermatzeko.

Ildo horretan, eta enpresak zailtasun ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak izango balitu, horiek arintzeko une bakoitzean aplikatu beharreko barne-malgutasuneko neurri guztiak hartzeko konpromisoa hartzen du, kontratua azkentzeko neurriak hartu aurretik.

Era berean, enpresaren egoerak lan-kontratuak arrazoi objektiboengatik amaitzera behartzen badu, Langileen Estatutuaren 51. eta/edo 52. artikuluetan aurreikusitakoaren babesean, horien aurretik, enpresak honako konpromiso hauek hartzen ditu:

1. Aldez aurreko kontsulta bat egitea langileen legezko ordezkariekin, nahitaezkoa ez bada ere.

2. Kaltetuak izan daitezkeenei Espainian egon litezkeen lanpostu hutsetan birko-  
katzea eskaintzea, bai enpresaren negozio-unitateetan, bai enpresaren merka-  
taritza-taldeko gainerako sozietateetan. Nolanahi ere, dagokion lanposturako  
gaitasun- eta egokitasun-baldintza bete beharko da, birkokatzeko ezinbesteko  
baldintza den aldetik, eta, era berean, borondatezkoa izango da langilearentzat,  
zerbitzuak emateko lekua (lantokia) eta gainerako lan- eta ekonomia-baldintzak  
bete nahi den lanpostu hutsak zehaztuko baititu.
3. Kontratua azkentzeko unean lanpostu hutsik ez badago eta, ondorioz, lan-kon-  
tratua azkentzen bada, enpresak enplegu-poltsa batean sartzeko aukera eskai-  
niko dio langileari. Poltsa horrek honako erregulazio hau izango du.
  - Lan-poltsari atxikitzea borondatezkoa izango da langilearentzat, baina alde-  
z aurretik kontratua azkentzeko erabakia ez aurkaratzearen baldintzapean  
egongo da.
  - Kontratua azkentzeko erabakia onartzen bada eta, ondorioz, aurkaratzen ez  
bada, langileak harremanetan jartzeko modu bat jakinarazi beharko dio enpresari,  
edozein lanpostu huts dagoen unean enpresak harengana jo ahal izan dezan.
  - Langilea gehienez ere bi urtez atxikiko da lan-poltsara, lan-kontratua amaitzen  
zaion unetik zenbatzen hasita.
  - Denbora horretan, enpresak konpromisoa hartzen du lan-poltsari atxikitako  
langileei beren lanbide-profilarekin bat datozen behin betiko lanpostu hutse-  
n berri emateko (gaitasuna, gaitasunak, titulazioa, etab.), lan-poltsarako hauta-  
gaitza aurkeztu ahal izan dezaten.
  - Enpresak jakinarazi eta astebeteko epean erantzun beharko du langileak,  
hautagaitza aurkezteko asmoa jakinarazita. Langileak ez badu erantzuten as-  
tebeteko epean, edo hautagaitza aurkezten ez badu (betiere lanpostuaren bal-  
dintzak kontratua amaitu aurretik zeudenen antzekoak badira), automatikoki  
aterako da lan-poltsatik, eta hari dagozkion eskubideak galduko ditu.
  - Hautagaitza aurkezten badu, kontratatzeko lehentasuna izango du, ex novo  
eta dagokion lanpostu hutsean eskainitako baldintzekin, aurkezten diren gai-  
nerako hautagaien baldintza berdinetan.

#### 4.3. *Euskara sustatzea*

Euskaltegietako eta euskarazko prestakuntza-zentro ofizialetako matrikulen zenbate-  
koaren %100 ordainduko du enpresak, betiere matrikulazioa eta eskolen %75era joatea  
erakunde horiek emandako ziurtagirien bidez justifikatzen bada.

Kontzeptu horretarako 10.000 euroko gehieneko kopurua ezartzen da. Aurreko ur-  
tean soberakina izanez gero, Enpresa Batzordeak eta Enpresak soberakina hurrengo ur-  
tean metatuko den edo euskara sustatzeko jardueretarako erabiliko den erabakiko dute.

Enpresak konpromisoa hartzen du komunikazio publiko guztiak, barrukoak zein kan-  
pokoak, gutxienez euskaraz egiteko.

#### 4.4. *Fisioterapia-poltsa koordainketa partekatuarekin*

Fisioterapiako urteko poltsa bat ezartzen da ongizate-neurri gisa, honako baldintza  
hauekin:

- 2025. urtea: 11.500 euroko poltsa, gehienez 5 saio pertsonako.
- 2026. eta 2027. urteak: urtean 23.000 euroko poltsa, gehienez 10 saio pertsonako.

Koordainketa %50ekoa izango da enpresaren aldetik eta %50ekoa langilearen alde-  
tik, saio bakoitzeko 30 euroko mugarekin.

#### 4.5. *Kontziliazio-arrazoiengatik lanaldia modu irregularrean murriztea*

Adingabeak edo mendeko pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketen kasuetan, Langi-  
leen Estatutuaren 37.6 artikuluan xedatutakoaren arabera, egunen araberrako murrizketa  
irregularra egitea baloratu ahal izango da, norberaren eta familiaren inguruabarrak kon-  
tuan hartuta.

Neurri hori kontziliazio-ekintza gisa izapidetuko da, eta langilearen eta enpresaren artean adostasuna badago soilik aplikatu ahal izango da.

#### 4.6. *Lanaldi osoko kontratua lanaldi partzialeko kontratu bihurtzea, proiektu pertsonalak egiteko*

Enpresak, kontziliazio-neurri gisa, aukera emango dio langileari lanaldi partzialeko kontratu bat formalizatzeko, gehienez ere urtebeterako, proiektu pertsonalak garatzeko. Epe hori amaitutakoan, langilea bere lanaldi osora itzuli ahal izango da, aldez aurretik jakinarazita eta enpresarekin adostuta.

#### 4.7. *Borondatezko erretiro partziala*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, testu hau sinatzen den egunean dagoen lan-kargaren aurreikuspena kontuan hartuta, eta betiere ekonomia- eta ekoizpen-egoerak ahalbidetzen badu, enpresak konpromisoa hartzen du erretiro partziala izapidetzeko hala eskatzen duten eta ezarritako legezko baldintzak betetzen dituzten langileentzat.

#### 4.8. *LGTBIQ+ pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako konpromisoa eta neurriak*

Bi alderdiek trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBIQ+ pertsonen eskubideak bermatzeko konpromisoa adierazten dute, horretarako:

- LGTBIQ+ pertsonen aurkako jazarpenari, indarkeriari eta diskriminaziorik aurre egiteko jarduera-protokolora bidaltzea adostu da. Protokolo hori langileen legezko ordezkariaren eta enpresaren artean negoziatuko da, eta hitzarmenari erantsiko zaio.
- Jarraian, Enpresetan LGTBIQ+ pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duen urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuaren 8.3 artikulua arabera planifikatutako neurriak jasotzen dira:

Lehenengoa.—Tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren klausulak

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko beharrezkoak diren neurriak ezartzeko, aniztasunaren aldeko testuingurua sortzeko eta LGTBIQ+ pertsonen diskriminazioa desagerrarazteko, ez bakarrik sexu-orientazioari eta -identitateari dagokionez, baita genero-adierazpenari edo sexu-ezaugarriari dagokionez ere.

Bigarrena.—Enplegua lortzea

LGTBIQ+ pertsonen enplegua lortzean izan ditzaketen estereotipoak desagerraraziko direla bermatzeko beharrezkoak diren neurriak ezarriko dira, bereziki hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen prestakuntza egokia emanez eta hautaketa- eta kontratazio-prozesu egoki bat bermatzeko duten irizpide argi eta zehatzak ezarriz. Prozesu horrek pertsonaren lanposturako prestakuntza edo egokitasuna lehenetsiko du, haren sexu-orientazioa eta -identitatea edo genero-adierazpena edozein izanik ere, eta arreta berezia jarriko zaie trans pertsonen, kolektibo bereziki kaltebera diren aldetik.

Hirugarrena.—Saillapen eta sustapen profesionala

Saillapen, lanbide-sustapen eta maila-igoerarako irizpideak arautuko dira, LGTBIQ+ pertsonentzat zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik eragin ez dezaten, eta lanbide-karrera baldintza berdinetan garatzea bermatzeko da.

Laugarrena.—Prestakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza

Prestakuntza-planetan, LGTBIQ+ pertsonen lan-eremuan dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikoko integratutako dira, arreta berezia jarriko tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Prestakuntza plantilla osoari zuzenduko zaio, erdi-mailako kargudunei, zuzendaritza-postuei eta langileen eta giza baliabideen zuzendaritzan erantzukizuna duten langileei barne.

Bosgarrena.—Lan-ingurune askotarikoak, seguruak eta inklusiboak

Plantillen heterogeneotasuna sustatuko da, lan-ingurune askotarikoak, inklusiboak eta seguruak lortzeko. Horretarako, portaera LGTBIQ+ fobikoen aurkako babesa bermatuko da, bereziki laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloen bidez.

Seigarrena.—Baimen eta onura sozialak

Askotariko familien, ezkontideen eta LGTBIQ+ izatezko bikoteen errealitateari arreta ematea bermatzen da, eta baimenak, onura sozialak eta eskubideak eskuratzea bermatzen da, sexu-orientazio eta -identitateagatik eta genero-adierazpenagatik diskriminatu gabe, eta kontsulta medikoetara edo legezko izapideetara joateko ezarritako baimenak berdintasun-baldintzetan baliatzea bermatzen da, trans pertsonen arreta berezia eskainiz.

Zazpigarrena.—Diziplina-araubidea

Diziplina-araubidean eta haren aplikazioan, langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazio eta -identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideak hartuko dira kontuan.

Aurretik xedatutakoa alde batera utzi gabe, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute 2025eko azarotik aurrera negoziazio-prozesu bat hasteko, LGTBIQ+ pertsonen eskubideak babesteari eta sustatzeari lotuta dauden eta arestian aipatu diren gaiekin lotutako neurri eraginkorrak hartzera bideratuta. Negoziazio hori aurrez adierazitako konpromisoak kontuan hartuta egingo da, lan-ingurune inklusiboa, errespetuzkoa eta sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik edo genero-adierazpenagatik diskriminaziorik gabea bermatzeko.

## **5. Batzorde mistoak sortzeko konpromisoa**

### *5.1. Langileen ordainsarien eta lanbideen bilakaerarako batzordea*

Enpresak konpromisoa hartzen du unibertsitatez kanpoko langileentzako ordainsari-progresio orientagarri bat definitzeko, betetzen dituzten funtzioei eta enpresan darabaten denborari lotuta. Bilakaera horrek kategorien ibilbide honi jarraituko dio:

Bigarren mailako ofizial administraria → Lehen mailako ofizial administraria → Administrazio-burua o Bigarren mailako ofiziala → Lehen mailako ofiziala → Industria-maisua.

Era berean, taldeetako buru diren edo tituludun baten pareko konplexutasun tekniko-eginkizunak betetzen dituzten pertsonen peritu-kategoriarako ezarritakoen pareko ordainsari-zenbatekoak jasoko dituzte.

Unibertsitateko langileentzat, senior eta erreferente azpikategoriei lotutako zenbateko eta betekizun berriak ezarriko dira, haien lanbide-bilakaera aintzat hartuta.

Lanbide-bilakaera hori 2025eko irailean hasiko da negoziatzen, eta 2026ko urtarriletik aurrera aplikatuko da, edo, bestela, data horretatik aurrerako atzeraeraginez.

### *5.2. Sustapenen, Barne Mugikortasunen eta Langile Berrien Esperientziaren Jarraipen Batzordea*

Garapen profesionaleko prozesuen kudeaketa gardena, ekitatiboa eta eraginkorra bermatzeko, jarraipen-batzorde bat eratzea erabaki da. Batzorde hori hiru hilean behin bilduko da.

Batzorde horren eginkizun nagusiak izango dira egindako sustapenak eta barne-mugikortasunak aztertzea eta baloratzea.

### *5.3. SAT/PEMeko langileentzako ad hoc negoziazio-batzordea*

SAT/PEM eremuan lan egiten duten langileen berriazko lan-baldintzak lantzeko eta hobetzeko, ad hoc negoziazio-batzorde bat sortzea erabaki da. Batzorde horren helburua izango da, besteak beste, honako alderdi hauek aztertzea:

- Joan-etorrietarako egunak urtean.
- Aparteko orduen araubidea.
- Lanaldien arteko atsedenaldea eta asteko atsedenaldea joan-etorrietan.

- Joan-etorri jarraituen arteko atsedaldia.
- SAT/PEM jardueretako prestakuntza-aldian dauden pertsoneri aplikatu beharreko baldintzak.

Batzordea hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek osatuko dute, eta hainbat negoziotako LTZko pertsoneri parte hartzeko gonbita egingo zaie, ordezkaritza plurala eta egokia izan dadin.

Batzorde horren lanak 2025eko azaroan hasiko dira, eta 2026ko martxoaren 31n amaituko dira. Akordiorik lortzen ez bada, alderdiek erabakiko dute amaiera-epe hori luzatu ala ez.

## **6. Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honen baldintzek osotasun organiko eta banaezina eratzen dute, eta, aplikatzeko, orokorrean hartuko dira kontuan. Bi aldeek hartzen dute itundutakoaren osotasunari lotzeko konpromisoa.

Legezko edo erregelamenduzko xedapen baten edo erabaki judizial edo administratiboren baten bidez itundutako klausularen bat edo batzuk deusezak edo aplikaezinak direla deklaratzeko bada, 15 eguneko gehieneko epean —edo Lan Agintaritzak ezarritako zuzenketa-epean—, deuseztasuna edo aplikaezintasuna erabakitzen duen legezko edo erregelamenduzko xedapenaren edo erabaki judizial edo administratiboaren egunetik aurrera, alderdiek negoziazioak hasi beharko dituzte, horren barruan alderdien interesen oreka berrezartzeko.

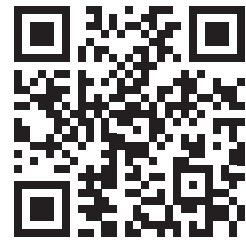
Alderdiek fede onez eta gai horri buruzko akordio bat lortzeko asmoz negoziatzeko konpromisoa hartzen dute, hitzarmen kolektiboaren barruan alderdien interesen oreka berrezartzeko. Akordio bat lortuz gero, hitzarmen kolektiboan sartuko da.

Sei hilabeteko epean akordiorik lortzen ez bada, alderdiek Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluaren (PRECO) Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Prozedurara jotzeko konpromisoa hartzen dute. Prozedura horrek behin betiko ebatziko du eztabaida.

**Afiliatu nahi baduzu sartu hemen**

*Si quieres afiliarte entra aquí*

<http://www.lab.eus/afiliatu>



**LAB<sup>7</sup>**

**EUSKAL  
SINDIKALISMO  
ERALDATZAILEA**



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



cláusulas pactadas, en el plazo máximo de 15 días — o en el plazo de subsanación fijado por la Autoridad Laboral—, desde la disposición legal, reglamentaria, judicial o administrativa que acuerde la nulidad o inaplicabilidad, las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones con el fin de restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del mismo.

Las partes se comprometen a negociar de buena fe y con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio Colectivo. En caso de alcanzar un acuerdo, el mismo será incorporado al Convenio Colectivo.

Si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, las partes se comprometen a acudir al correspondiente Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (Preco) que dirima definitivamente la controversia.

gocación se desarrollará en atención a los compromisos previamente reflejados, con el objetivo de garantizar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

## 5. Compromiso de creación de comisiones mixtas

### 5.1. Comisión para la evolución retributiva y profesional del personal

La empresa se compromete a definir una progresión retributiva orientada para el personal no universitario, vinculada tanto a las funciones desempeñadas como al tiempo de permanencia en la empresa. Esta evolución seguirá el siguiente itinerario de categorías: Oficial administrativo de segunda -> Oficial administrativo de primera -> Jefe administrativo o bien Oficial de segunda -> Oficial de primera -> Maestro industrial. Asimismo, aquellas personas que lideren equipos o desempeñen funciones de complejidad técnica equiparable a la de una persona titulada, recibirán importes retributivos equiparables a los establecidos para la categoría de perito.

Para el personal universitario, se establecerán nuevos importes y requisitos asociados a las subcategorías de senior y referente, reconociendo su evolución profesional. La negociación de esta evolución profesional comenzará en septiembre de 2025, y su aplicación se realizará a partir de enero de 2026, o en su defecto, con carácter retroactivo desde dicha fecha.

### 5.2. Comisión de seguimiento de promociones, Movilidades Internas y Experiencia de Nuevas Incorporaciones

Con el fin de garantizar una gestión transparente, equitativa y eficaz de los procesos de desarrollo profesional, se acuerda la constitución de una comisión de seguimiento que se reunirá con una periodicidad trimestral. Esta comisión tendrá como principales funciones analizar y valorar las promociones realizadas y las movilidades internas.

### 5.3. Comisión de Negociación Ad-Hoc para el Personal SAT/PEM

Con el objetivo de abordar y mejorar las condiciones laborales específicas del personal que desempeña funciones en el ámbito SAT/PEM, se acuerda la creación de una comisión de negociación ad-hoc. Esta comisión tendrá como finalidad tratar, entre otros, los siguientes aspectos:

- Días de desplazamiento anuales.
- Régimen de horas extraordinarias.
- Descanso entre jornadas y descansos semanales durante los periodos de desplazamiento.
- Descanso entre desplazamientos consecutivos.

- Condiciones aplicables a personas en periodo de formación en actividades SAT/PEM.

La comisión estará compuesta por las partes firmantes del presente convenio, y se invitará a participar a personas pertenecientes al colectivo SAT de distintos negocios, con el fin de asegurar una representación plural y adecuada. Los trabajos de esta comisión comenzarán en el mes de noviembre de 2025 y tendrán un objetivo de finalización el 31 de marzo de 2026. En el caso de que no se llegara a un acuerdo, las partes decidirán si alargar dicho plazo de finalización.

## 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial o administrativa se declarase la nulidad o inaplicabilidad de alguna o algunas de las

— Se recogen a continuación las medidas planificadas conforme al artículo 8.3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBQ+ en las empresas:

Primero. — Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Ambas partes manifiestan su compromiso para establecer las medidas necesarias que garanticen la igualdad de trato y no discriminación, con el fin de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBQ+, no solo en cuanto a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Segundo. — Acceso al empleo

Se establecerán las medidas necesarias que aseguren la erradicación de los posibles estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participen en los procesos de selección y mediante el establecimiento de criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. — Clasificación y promoción profesional

Se regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBQ+, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. — Formación, sensibilización y lenguaje

Se integrarán en los planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Quinto. — Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBQ+ fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo

Sexto. — Permisos y beneficios sociales

Se garantiza la atención a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBQ+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, asegurando el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos para la asistencia a consultas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. — Régimen disciplinario

Se tendrán en cuenta en el régimen disciplinario y en su aplicación, aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

Sin perjuicio de lo dispuesto previamente, ambas partes se comprometen a iniciar, a partir del mes de noviembre de 2025, un proceso de negociación orientado a la adopción de medidas efectivas en relación con las materias anteriormente mencionadas vinculadas a la protección y promoción de los derechos de las personas LGTBQ+. Esta ne-

— En caso de que presente candidatura, tendrá preferencia para su contratación, ex novo y con las condiciones ofrecidas en la correspondiente vacante, a igualdad de condiciones sobre el resto de candidatos/as que pudieran presentarse.

#### 4.3. *Fomento del euskera*

La empresa abonará el 100% del importe de las matrículas de los euskaltegis y centros oficiales de formación en euskera, siempre que se justifique la matriculación y la asistencia al 75% de las clases con certificados emitidos por estas entidades.

Se establece una cantidad máxima de 10.000 euros para este concepto, en caso de haber una cantidad sobrante del año anterior, el Comité de Empresa y la Empresa acordarán si el excedente se acumula al del año siguiente o si se destina a actividades para el fomento del euskera.

La empresa se compromete a que todas las comunicaciones públicas, tanto internas como externas, se hagan al menos en Euskera.

#### 4.4. *Bolsa de fisioterapia con copago compartido*

Se establece una bolsa anual de fisioterapia como medida de bienestar, con las siguientes condiciones:

— Año 2025: bolsa de 11.500 euros, con un máximo de 5 sesiones por persona.  
— Años 2026 y 2027: bolsa de 23.000 euros anuales, con un máximo de 10 sesiones por persona.  
El copago será del 50% por parte de la empresa y del 50% por parte de la persona trabajadora, con un límite de 30 euros por sesión.

#### 4.5. *Reducción irregular de la jornada por motivos de conciliación*

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes en los términos dispuestos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrá valorarse, previa solicitud, una reducción irregular por días, atendiendo a las circunstancias personales y familiares concurrentes.

Esta medida se tramitará como una acción de conciliación y solo podrá aplicarse si existe acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

#### 4.6. *Conversión del contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial para la realización de proyectos personales*

La empresa permitirá, como medida de conciliación, la posibilidad de que la persona trabajadora pueda formalizar un contrato a tiempo parcial por un periodo máximo de un año, con el fin de desarrollar proyectos personales. Finalizado dicho periodo, la persona podrá reincorporarse a su jornada completa previa comunicación y acuerdo con la empresa.

#### 4.7. *Jubilación parcial voluntaria*

Durante la vigencia del presente convenio, dada la previsión de carga de trabajo existente a la fecha de la firma del presente texto y siempre que la situación económica y productiva lo permita, la Empresa se compromete a tramitar la jubilación parcial para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten y cumplan los requisitos legales establecidos.

#### 4.8. *Compromiso y medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+*

Ambas partes muestran su compromiso para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, para ello: — Se acuerdan que se remitirán al Protocolo de actuación frente al acoso, la violencia y la discriminación contra las personas LGTBIQ+ que se negocie entre la RLPT y la Empresa y que se anexará al convenio.

jes de cumplimiento de dicho plan en el periodo de duración del convenio, periodicidad de las reuniones, etc.

#### 4.2. *Compromiso con el empleo*

Ambas partes muestran su firme compromiso por la estabilidad en el empleo como forma de garantizar tanto la calidad de vida de las personas trabajadoras de la Empresa, como la propia sostenibilidad y productividad de la misma.

En este sentido y para el caso de que la Empresa atravesara dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción, la misma se compromete a la adopción de cuantas medidas de flexibilidad interna pudieran resultar de aplicación en cada momento para paliar las mismas, con carácter previo a la adopción de medidas de extinción contractual.

Asimismo, y para el caso de que la situación de la Empresa obligara a la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas, al amparo de lo previsto en los artículos 51 y/o 52 del Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a las mismas, la Empresa adquiere los siguientes compromisos:

1. Realizar una consulta previa con la representación legal de las personas trabajadoras, aun cuando la misma no resulte preceptiva.
2. Ofrecer a los posibles afectados su recolocación en las vacantes que, en su caso, pudieran existir en España tanto en las diferentes unidades de negocio de la Empresa como en el resto de sociedades del grupo mercantil al que pertenece la misma. En todo caso, se deberá cumplir el requisito de aptitud e idoneidad para el puesto de trabajo correspondiente, como requisito indispensable para proceder a la recolocación, siendo, asimismo y en todo caso, voluntaria para la persona trabajadora, toda vez que tanto el lugar de prestación de servicios (centro de trabajo), como las demás condiciones laborales y económicas vendrán determinadas por el puesto de trabajo cuya vacante se pretenda cubrir.
3. En caso de que no existieran vacantes al momento de la extinción y consecuentemente se proceda a la extinción del contrato de trabajo, la empresa ofrecerá a la persona trabajadora la posibilidad de incorporarse a una bolsa de empleo, que tendrá la siguiente regulación:

— La adscripción a la bolsa de empleo será voluntaria para el trabajador, si bien estará condicionada a la no impugnación por parte del mismo de la previa decisión extintiva.

— En caso de aceptación y consecuente no impugnación de la decisión extintiva, el trabajador deberá comunicar a la empresa una forma de contacto para que la empresa pueda dirigirse al mismo en el momento en que pudiera existir cualquier vacante.

— La adscripción de la persona trabajadora a la bolsa de empleo tendrá una duración máxima de dos años desde el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

— Durante ese tiempo, la empresa se compromete a informar a personas trabajadoras adscritas a la bolsa de empleo de las vacantes definitivas que pudieran producirse en el Grupo que encajen con su perfil profesional (capacidad, competencias, titulación, etc.), a fin de que puedan presentar su candidatura a la misma.

— La persona trabajadora deberá responder en el plazo de una semana desde la comunicación empresarial, comunicando su voluntad de presentar candidatura. En caso de que la persona trabajadora no respondiera en el plazo de una semana o no presentara su candidatura (siempre que las condiciones del puesto sean similares a las que ya contaba antes de la extinción de su contrato), saldrá automáticamente de la bolsa de empleo, perdiendo los derechos inherentes a la misma.

Los peajes y aparcamientos correrán a cargo de la empresa, siempre que se justifi-  
quen con facturas.

En caso de desplazarse en transporte público se pagará el importe del ticket de viaje.  
Coche de alquiler: Para desplazamientos cortos, de menos de 100 kms., y que ten-  
gan duración de uno o dos días, se recomienda utilizar preferiblemente el coche propio.  
Sin perjuicio de que se pueda solicitar un coche de alquiler.

Para desplazamientos más largos a los especificados en la estipulación séptima del  
acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 se deberá hacer uso del coche de al-  
quiler. Para el alquiler se seguirán los siguientes criterios para determinar la categoría a  
la que la persona trabajadora tendrá derecho:

- Categoría C para desplazamientos cortos, en los que no haya que cargar mucho  
material, vayan pocas personas o el acceso sea sencillo.
- Categoría D para desplazamientos largos, en los que haya que cargar mucho ma-  
terial, vayan varias personas o el destino sea de difícil acceso.

### 3.15. *Desplazamientos entre los centros de trabajo*

Se considera desplazamiento entre centros de trabajo el desplazamiento temporal  
entre el centro de trabajo asignado y cualquier otro centro de trabajo de la empresa. En  
estos casos correspondrá aplicar los siguientes conceptos:

- El kilometraje correspondiente entre ambos centros de trabajo según la estipula-  
ción quinta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.
- Gastos pagados en caso de que se generen gastos de manutención al estar  
desplazado/a (comida o cena).

### 3.16. *Varios*

Liquidación de dietas, horas extras, kilómetros etc: Aquellas liquidaciones que se  
entreguen antes del día 20 serán liquidadas por nómina en el mes en curso, las que se  
entreguen posteriormente se liquidarán en el mes posterior. Los gastos por tesorería  
serán abonados por transferencia el día 25 del mes.

Centralización de los temas referentes a la normativa de regulación de kilómetros,  
dietas y horas extras: Cualquier excepción a la normativa vigente debe ser previamen-  
te consensuada y aprobada por PEOPLE, así como notificada a la RLPT, antes de su  
aplicación. Asimismo, cualquier duda, propuesta etc. referente a esta normativa será  
centralizada en el departamento de PEOPLE quien dará respuesta a la misma.

## 4. **Políticas de empleo, igualdad y conciliación**

### 4.1. *Políticas de conciliación, desconexión digital e igualdad*

Las partes se remiten al plan de igualdad y las políticas de conciliación y desco-  
nexión digital existentes en la empresa.

A través de las acciones que se llevan a cabo en el marco del Plan de Igualdad Local  
De Technology y la comisión de seguimiento del mismo, las partes acuerdan garantizar  
la reducción de las diferencias salariales hasta el porcentaje acordado para cada año de  
duración del vigente convenio, entre la dirección y la RLPT, según la fórmula de cálculo  
establecida y acordada en la comisión de seguimiento por ambas partes. No obstante,  
se considerará como cumplido, siempre que la desviación de cumplimiento global no  
exceda del porcentaje acordado en esta comisión.

En este sentido, las partes firmantes de este Convenio resaltan que, dentro de los  
trabajos que realizan en materia de igualdad, se encuentra comprendido el estudio sala-  
rial con perspectiva de género, el cual está enfocado a estudiar las diferencias salariales  
generadas en el conjunto de la masa salarial con el fin de dar una justificación a las dife-  
rencias que se pudieren encontrar y corregir las discrepancias. Este estudio salarial, que  
será llevado a cabo por la comisión de seguimiento de forma anual, realizará acciones  
concretas para resolver las diferencias que se pudieren generar, así como los porcenta-

En caso de que varias personas viajen en un coche, incluido el desplazamiento para comer o cenar, sólo imputará kilómetros quien lo utilice.

En caso de que varias personas viajen en un coche, incluido el desplazamiento para comer o cenar, sólo imputará kilómetros quien lo utilice.

La tarifa a aplicar por km. queda recogida en la estipulación sexta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

Se adjuntan las tablas de la distancia en km a los desplazamientos más habituales (estipulación quinta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025). En cualquier otro caso los kilómetros se estimarán según la vía más rápida/ autopista + un máximo de 10 kilómetros en caso de desplazamiento para comer o cenar.

Se adjuntan las tablas de la distancia en km a los desplazamientos más habituales (estipulación quinta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025). En cualquier otro caso los kilómetros se estimarán según la vía más rápida/ autopista + un máximo de 10 kilómetros en caso de desplazamiento para comer o cenar.

— En caso de estar desplazado/a: relativa a los kilómetros existentes entre el hotel y el destino.

— En caso de estar desplazado/a: relativa a los kilómetros existentes entre el hotel y el destino.

— En caso de no estar desplazado/a: relativa a los kilómetros existentes entre su centro de trabajo habitual y el destino.

— En caso de no estar desplazado/a: relativa a los kilómetros existentes entre su centro de trabajo habitual y el destino.

Adicionalmente a las dietas por desplazamiento establecidas en el apartado 3.11 Dietas por desplazamiento, en el caso de que la persona trabajadora se deba desplazar a un punto diferente a su puesto de trabajo habitual para realizar labores asignadas por la empresa con su vehículo propio, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

### 3.14. *Kilómetros por desplazamiento*

En caso de que el técnico/a de SAT hubiera sido previamente designado para realizar guardia o retén en remoto percibirá exclusivamente la diferencia entre el cumplimiento de disponibilidad asociado a la guardia o retén en remoto y los pluses de servicio asistencia técnica (laborable o no laborable en función de los casos).

En caso de que el técnico/a de SAT hubiera sido previamente designado para realizar guardia o retén en remoto percibirá exclusivamente la diferencia entre el cumplimiento de disponibilidad asociado a la guardia o retén en remoto y los pluses de servicio asistencia técnica (laborable o no laborable en función de los casos).

— Servicio asistencia técnica laborable.

— Servicio asistencia técnica no laborable.

En caso de que no se pudiera solucionar el problema del cliente y un técnico/a de SAT reciba una llamada fuera de horario, sin haber sido designado guardia o retén y acepta de forma voluntaria desplazarse a la instalación del cliente se cobrarán los siguientes conceptos regulados en la estipulación octava del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

En caso de que no se pudiera solucionar el problema del cliente y un técnico/a de SAT reciba una llamada fuera de horario, sin haber sido designado guardia o retén y acepta de forma voluntaria desplazarse a la instalación del cliente se cobrarán los siguientes conceptos regulados en la estipulación octava del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

En el caso de guardias y retenes en remoto, se cobrarán como horas extras según el tipo de hora que corresponda (ver estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) todas las horas que se trabajen por encima de la jornada teórica establecida (8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes), siempre que el tiempo de trabajo sea superior a una hora. No obstante, si el tiempo de trabajo es inferior a una hora, no se cobrará ninguna hora extra, en cuanto que se entiende compensado con el cobro del plus por disponibilidad.

En el caso de guardias y retenes en remoto, se cobrarán como horas extras según el tipo de hora que corresponda (ver estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) todas las horas que se trabajen por encima de la jornada teórica establecida (8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes), siempre que el tiempo de trabajo sea superior a una hora. No obstante, si el tiempo de trabajo es inferior a una hora, no se cobrará ninguna hora extra, en cuanto que se entiende compensado con el cobro del plus por disponibilidad.

En caso de salida a campo se cobrará cada hora trabajada según el tipo de hora que corresponda (ver estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025), adicionalmente a los complementos por disponibilidad, así como a los kilómetros por desplazamiento a campo.

En caso de salida a campo se cobrará cada hora trabajada según el tipo de hora que corresponda (ver estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025), adicionalmente a los complementos por disponibilidad, así como a los kilómetros por desplazamiento a campo.

En caso de que, en un periodo de un mes, una persona en retén realice más de dos intervenciones, o que estas supongan más del 20% de las intervenciones realizadas por la persona de guardia, ese mes el retén se cobrará como guardia.

En caso de que, en un periodo de un mes, una persona en retén realice más de dos intervenciones, o que estas supongan más del 20% de las intervenciones realizadas por la persona de guardia, ese mes el retén se cobrará como guardia.

Tanto en el caso del retén como guardia con obligación de asistir presencialmente en caso de resultar necesario, la persona trabajadora deberá encontrarse en el entorno de una hora de trayecto de su centro de trabajo con el fin de poder cumplir los plazos de asistencia con nuestros clientes.

Tanto en el caso del retén como guardia con obligación de asistir presencialmente en caso de resultar necesario, la persona trabajadora deberá encontrarse en el entorno de una hora de trayecto de su centro de trabajo con el fin de poder cumplir los plazos de asistencia con nuestros clientes.

— Retén en remoto no laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días no laborables. (segundo teléfono).

— Retén en remoto no laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días no laborables. (segundo teléfono).

— Retén en remoto laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días laborables. (segundo teléfono).

— Retén en remoto laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días laborables. (segundo teléfono).

— Guardia en remoto no laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días no laborables. (primer teléfono).

— Guardia en remoto no laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días no laborables. (primer teléfono).

- Personal del grupo Ingeeam o subcontractada por el mismo, siempre que desempeñen el trabajo conjuntamente, mantengan horarios similares y mismo alojamiento, y el idioma no sea un impedimento para la comunicación.
- Condiciones especiales: Por cada día de permanencia en condiciones de estancia especiales, se cobrará por cada día de estancia una compensación adicional de Dieta especial, se cobrará por cada día de estancia cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025. Se considerarán condiciones especiales:
  - Zona de trabajo o de paso declarado Naranja o Rojo en Security por SOS Interna-tional (en caso de paso, se cobrará exclusivamente por el día de paso).
  - Alojamientos por debajo del criterio mínimo de habitabilidad (barracones, no ho-teles):
    - En caso de desplazamientos superiores a 45 días, cuando el alojamiento no dis-ponga de habitación de uso individual o, disponiendo de ella, que la habitación tenga menos de 7 metros cuadrados, o no tenga baño de uso individual, servicio de comida o limpieza de ropa.
    - (En caso de que existieran dudas sobre si se cumplen los criterios mínimos de habi-tabilidad, empresa y representación legal de las personas trabajadoras deberán analizar la situación en cada caso).
    - Alojamientos lejos de zonas habitadas y sin posibilidades de salir fuera de las instalaciones hoteleras, siempre que la empresa no ofrezca una alternativa, en cuyo caso no responderá el plus (ej. minas en lugares muy alejados de núcleo urbano alguno).
- No se realizarán viajes del personal de Technology a países declarados como no recomendados para viajar por el Ministerio de Asuntos Exteriores, siempre que no se llegue a un acuerdo específico entre el comité y la dirección.

### 3.13. Disponibilidad telefónica

La empresa (Directora/ Unidad de Negocio/ Área/Jefe/a Sección) podrá designar la realización de los siguientes servicios de guardia o retén, con derecho al percibo de los complementos de disponibilidad por cada día establecidos en la estipulación octava del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

Tipos de disponibilidad:

- Guardia laborable: atención en remoto, con obligación de asistir presencialmente en caso de resultar necesario, 24 horas durante días laborables. (primer teléfono).
- Guardia no laborable. Atención en remoto, con obligación de asistir presencial-mente en caso de resultar necesario, 24 horas durante días no laborables. (primer teléfono).
- Retén laborable: atención en remoto, con obligación de asistir presencialmente en caso de resultar necesario, 24 horas durante días laborables.
- Retén no laborable: atención en remoto, con obligación de asistir presencialmente en caso de resultar necesario, 24 horas durante días no laborables. (segundo teléfono).
- Guardia en remoto 24 horas laborable: atención en remoto 24 horas durante días laborables. (primer teléfono).
- Guardia en remoto 24 horas no laborable: atención en remoto 24 horas durante días laborables. (segundo teléfono).
- Retén en remoto 24 horas no laborable: atención en remoto 24 horas durante días no laborables. (segundo teléfono).
- Retén en remoto 24 horas laborable: atención en remoto hasta las 22:00 horas durante días laborables. (primer teléfono).

3.11.2. Otras actividades

Quando el personal se desplace para trabajos técnicos que no sean trabajos de puesta en marcha, producción y SAT, la persona trabajadora tendrá derecho a una de las siguientes compensaciones. Quedan excluidos de esta casuística aquellos desplazamientos por razones tales como:

- Viajes realizados por personal del departamento comercial (con RV de entrada pedidos).
- Viajes a ferias, foros, etc.
- Participación en formaciones (no impartir).
- Miembros de comités de dirección de las distintas unidades/áreas.

**Dieta de Internacionalización:** Cuando se tenga que ir al extranjero para efectuar los trabajos técnicos descritos con anterioridad (trabajos técnicos que no sean puesta en marcha, producción y SAT) y que conlleven pernoctar fuera del domicilio, se compensará mediante la Dieta de Internacionalización según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 (equivalente en cuantía a la dieta nacional).

El coste del alojamiento correrá siempre a cargo de la empresa, incluyendo desayuno (no en caso de que no estuviera incluido se compensaría como gasto).

Por tanto, la dieta de Internacionalización corresponde únicamente a la manutención (comida y cena). Dichos gastos estarán exentos hasta el límite máximo de exención legalmente establecidos en cada momento y no es necesario justificarlos. No obstante, es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (billetes del viaje, factura de hotel, etc).

En todo caso, la persona trabajadora podrá optar por realizar el viaje a gastos pagados, sin ninguna compensación adicional. En este caso, la persona trabajadora deberá presentar las facturas correspondientes a la manutención a fin de que los gastos incurridos sean reembolsados.

Desplazamientos nacionales e internacionales sin pernocta: Cuando se realicen desplazamientos nacionales (con y sin pernocta) y desplazamientos internacionales sin pernocta, el viaje se realizará a gastos pagados, sin ninguna compensación adicional. En este caso, la persona trabajadora deberá presentar las facturas correspondientes a fin de que los gastos incurridos sean reembolsados.

3.12. *Plusas adicionales para desplazamientos internacionales en actividades de SAT, producción y Puesta en Marcha*

Adicionalmente a las compensaciones anteriores, se contemplan las siguientes compensaciones en viajes en ámbitos internacionales.

Retraso vuelta a casa: Por cada día de retraso en el viaje de descanso a casa (al novena del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025, siempre que sea aceptado voluntariamente por la persona trabajadora.

Estancias de larga duración: Si durante un año natural realizando labores de SAT, producción o puesta en marcha (incluida ejecución de FAT de cuadros eléctricos) se pasan más de 180 días naturales fuera de casa, se cobrará una compensación por cada día que exceda de éstos 180 según la estipulación novena del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

Estancia en obra solo: Por cada día de permanencia consecutivo en obra de una sola persona, se cobrará por cada día que exceda los 14 días naturales una compensación según la estipulación novena del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025. Se considera que una persona está sola cuando no está acompañada de (algunas de las 2 opciones):

— Otra persona perteneciente a la unidad de Technology.

— En días festivos: dieta navegación festivo nacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) horas extras trabajadas. En caso de que esta suma fuese inferior a una dieta nacional + complemento de navegación nacional, se seguirá cobrando al menos este último importe (igual que navegación nacional). La dieta de navegación festivo nacional quedará exenta hasta los límites de exención legalmente establecidos en cada momento.

Navegación internacional (el barco está en muelle extranjero o en aguas internacionales):

— En días laborables: una dieta internacional + complemento de navegación internacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) sin pasar horas extras que no se generaran en ningún caso, sin perjuicio de su inclusión en el reloj, en cuanto que están expresamente compensadas con el complemento de navegación. La dieta internacional quedará exenta hasta los límites máximos legalmente establecidos en cada momento. En días festivos: dieta navegación festivo internacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) horas extras trabajadas. En caso de que esta suma fuese inferior a una dieta internacional + complemento de navegación internacional, se seguirá cobrando al menos este último importe (igual que entre semana). La dieta internacional quedará exenta hasta los límites de exención legalmente establecidos en cada momento.

Es imprescindible presentar algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de las dietas y complementos (billetes del viaje, justificación de pernocta en el barco, etc).

Con la entrada en vigor de la exención del IRPF en trabajos en el extranjero todos los conceptos salariales recibidos durante las estancias internacionales quedarán exentos de tributación (horas extras, dietas, complementos de navegación y parte proporcional del sueldo) hasta el máximo legalmente establecido en cada momento (a fecha de firma del presente, un máximo de 60.100 euros anuales) cuando se cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento. A partir de esta cifra o cuando no se cumplan los requisitos para aplicar este beneficio fiscal se aplicarán los criterios de exención/sujeción establecidos legalmente en cada momento.

Comida y/o Cena sin pernocta: Cuando se realicen desplazamientos fuera del municipio habitual de prestación de servicios en los que no se tenga que pernoctar fuera del domicilio, corresponderán a la persona trabajadora las siguientes compensaciones. Esto no aplica en caso de que el desplazamiento sea entre los centros de trabajo regulado en el apartado 3.15 Desplazamientos entre los centros de trabajo.

— Comida: Corresponderá comida según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de las 13:00 horas.

— Cena: Corresponderá cena según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de las 20:30 horas.

— Media dieta: Corresponderá media dieta según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de la jornada laboral completa (8 horas o más) pero no más allá de las 20:30 horas. El cobro de este concepto es en defecto y excluyente de las 2 anteriores.

Cualquiera de las indicadas dietas estará exento de retención hasta el límite máximo de exención legalmente establecido en cada momento. En todo caso, es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (peajes de autopista, tickets del restaurante, etc.).

3.11.1. Actividades de SAT, puesta en marcha y producción

Quando el personal se deba desplazar para realizar labores de SAT, puesta en marcha (incluida ejecución de FAT de cuadros eléctricos) o producción tendrá derecho a una de las siguientes compensaciones:

Dieta Nacional (pernocta en tierra): Cuando se tenga que ir a efectuar trabajos fuera de la provincia que conlleven pernocta fuera del domicilio se compensará mediante la Dieta Nacional según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

El coste del alojamiento correrá siempre a cargo de la empresa (se intentará ofrecer siempre que se pueda una habitación individual equivalente a un hotel de 3 estrellas en Euskadi), incluyendo desayuno (en caso de que no estuviera incluido se compensaría como gasto).

Por tanto, la dieta nacional corresponde únicamente a la manutención (comida y cena). Estas dietas estarán exentas hasta el límite máximo de exención legalmente establecido en cada momento y no es necesario justificarlos con facturas. No obstante, es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (billetes del viaje, factura de hotel, etc.).

Dieta Internacional (pernocta en tierra): Cuando se tenga que ir a efectuar trabajos al extranjero que conlleven pernocta fuera del domicilio se compensará mediante Dieta Internacional según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

El coste del alojamiento correrá siempre a cargo de la empresa (se intentará ofrecer siempre que se pueda una habitación individual equivalente a un hotel de 3 estrellas en Euskadi), incluyendo desayuno (en caso de que no estuviera incluido se compensaría como gasto).

Por tanto, la dieta internacional corresponde únicamente a la manutención (comida y cena). Dichos gastos estarán exentos hasta el límite máximo de exención legalmente establecido en cada momento y no es necesario justificarlos. No obstante, es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (billetes del viaje, factura de hotel, etc.).

Con la entrada en vigor de la exención del IRPF en trabajos en el extranjero todos los conceptos salariales recibidos durante las estancias internacionales quedarán exentos de tributación (horas extras, dietas y parte proporcional del sueldo) hasta el máximo legalmente establecido (a fecha de firma del presente un máximo de 60.100 euros anuales) cuando se cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento y se justifiquen documentalmente (entregando tarjetas de embarque, pedido o contrato cliente y factura del hotel si no ha sido gestionado por Technology). A partir de esta cifra o cuando no se cumplan los requisitos para aplicar este beneficio fiscal se aplicarán los criterios de exención/sujeción legalmente establecidos en cada momento.

Dieta de Navegación: Se considera navegación cuando la persona trabajadora pernocte en un barco en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Pruebas en muelle pernoctando en el barco.
- Pruebas de mar ininterrumpidas.
- Asistencia técnica o puesta en marcha en navegación.

Navegación nacional (el barco está en muelle español o en aguas españolas):

- En días laborables: una dieta nacional + un complemento de navegación nacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025), sin pasar horas extras, que no se generarán en ningún caso, sin perjuicio de su inclusión en el reloj, en cuanto que están expresamente compensadas con el complemento de navegación. La dieta nacional queda exenta hasta los límites de exención legalmente establecidos en cada momento.

Al personal que se deba desplazar a trabajar fuera de la oficina en labores comerciales, compras, reuniones, ferias y trabajos técnicos en ámbito Nacional que NO sean trabajos de producción, PEM y SAT (cursos de formación, pruebas con clientes, homologaciones de producto, labores de ejecución de proyectos, inspecciones de seguridad), se liquidarán como Gastos Pagados.

### 3.11. *Diets por desplazamiento*

Las horas extra realizadas por cualquier trabajador o trabajadora durante el horario nocturno tendrán una consideración especial (horas N) y se remunerarán de acuerdo con la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025. En días festivos todas las horas que se trabajen en horario nocturno se considerarán a su vez como tal (horas N), independientemente de que se haya trabajado o no durante el día.

Siempre que se realicen trabajos nocturnos, le está permitido la persona trabajadora entrar el día siguiente más tarde y descontar del reloj las horas utilizadas, no computándose a efectos de permiso de reloj.

A su vez, las horas trabajadas por el mismo motivo, desde el final del horario de trabajo (19:30) hasta las 22:00 se compensarán como horas de trabajo fuera de horario (plus trabajo fuera de horario).

Siempre que se realicen trabajos nocturnos, le está permitido la persona trabajadora entrar el día siguiente más tarde y descontar del reloj las horas utilizadas, no computándose a efectos de permiso de reloj.

Las horas trabajadas en el saldo horario.

A su vez, las horas trabajadas por el mismo motivo, desde el final del horario de trabajo (19:30) hasta las 22:00 se compensarán como horas de trabajo fuera de horario (plus trabajo fuera de horario).

En caso de que la trabajadora o trabajador realice total o parcialmente su trabajo durante la noche, recibirá por cada hora realizada en horario nocturno, en vez de diurno, una compensación denominada plus hora nocturna, recogida en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025, sin perjuicio de que se contabilicen las horas trabajadas en el saldo horario.

En caso de que la trabajadora o trabajador realice total o parcialmente su trabajo durante la noche, recibirá por cada hora realizada en horario nocturno, en vez de diurno, una compensación denominada plus hora nocturna, recogida en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025, sin perjuicio de que se contabilicen las horas trabajadas en el saldo horario.

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

### 3.10. *Trabajos nocturnos*

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

Se considera trabajo nocturno cuando, por necesidades excepcionales de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse a la instalación para trabajar por la noche (de 22:00 a 6:00).

— Como tiempo de descanso (para poder disponer de días libres). Las horas extras así consideradas se computarán según ratio de compensación de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025.

Se permite que la persona trabajadora decida compensar las horas extra de un mismo día tanto como retribución dineraria como tiempo de descanso (en los supuestos indicados arriba). En cualquier caso, una misma hora extra no puede compensarse en ambos conceptos. Esto es, no es posible pasar al reloj todas las horas tras aplicarles los ratios de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 y posteriormente pasarlas por nómina como horas extras.

Sin embargo, en ningún caso se permite cobrar las horas extra como retribución dineraria si la persona trabajadora tiene un saldo negativo de 10 horas en el saldo de reloj. En este caso, será obligatorio seguir el siguiente procedimiento:

— Primero se recuperan las horas negativas hasta llegar a -10 horas con las horas extras acumuladas (siguiendo los ratios de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025).

— A partir de que en el reloj se tengan 0 o menos, se podrá optar si recuperar las horas negativas compensándolas por tiempo (estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) o cobrándolas como horas extra (la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025).

La empresa se compromete a entregar a la RLPT anualmente la relación de horas extraordinarias realizadas por parte de la plantilla, tanto en el cálculo total como desglosadas por departamentos, ello sin perjuicio de lo dispuesto en la D.A.III.A) del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

3.8.1. Tarifas retributivas de horas extraordinarias

Existirán 3 tarifas para el cobro de horas extras que se recogen con sus respectivas cuantías en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025. El criterio general, salvo particularidades, se define de la siguiente forma:

— La Tarifa 1 para la categoría de titulados/as universitarios/as con al menos 4 años de permanencia en la empresa.

— La Tarifa 2 para las categorías de titulados/as no universitarios/as (FPs, módulos y maestrías/as industriales) con al menos 4 años de permanencia en la empresa y titulados/as universitarios/as de cualquier tipo con menos de 4 años de permanencia en la empresa.

— La Tarifa 3 para personas con cualquier titulación en prácticas y categorías de titulados no universitarios/as (FPs, módulos y maestrías/as industriales) con menos de 4 años de permanencia en la empresa.

3.8.2. Ratios multiplicación de horas extraordinarias

Las horas extras que se decidan distribuir como tiempo de descanso aplicando los ratios de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025, se podrán distribuir siempre y cuando se hayan acumulado al menos las horas equivalentes, pudiéndose disponer de días completos, de media jornada o de horas sueltas de descanso. El distribuir de este tiempo será independiente al distribuir de permisos de reloj, no tendrá límite alguno para pasar de un año a otro ni tampoco limitaciones de juntarlos con días de vacaciones o límites de días por mes, debiendo, en todo caso, ser acordado con el director/a de unidad de negocio/área y/o jefe/a de sección.

3.9. Trabajo fuera del horario en remoto u oficina

En aquellas situaciones en las que, de manera extraordinaria, se solicite a la persona trabajadora que trabaje en remoto o en oficina (no desplazado) en días laborales fuera del horario de apertura de las instalaciones, las horas así trabajadas se abonarán (según la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025) de acuerdo a los siguientes criterios:

caso e íntegramente en el concepto plus de tablas a cuenta de las futuras subidas que, en su caso, pudiera establecer el reiterado Convenio Provincial.

### 3.6. Subida mínima garantizada

Aquellas personas trabajadoras que perciban salarios reales superiores a los establecidos en las tablas salariales tendrán garantizado el 100% de la subida aplicada a las tablas salariales, en los términos antes expuestos, esto es, bien las establecidas por el presente Convenio, bien las que se aprueben en el Convenio Provincial sobre sus propias tablas en caso de resultar superiores.

En todo caso, de la citada subida mínima garantizada se descontarán las subidas ya realizadas en la empresa, tanto las realizadas sobre tablas a cuenta del Convenio Provincial de conformidad con el presente, como las que, en su caso, se acuerden con cada trabajador durante toda la vigencia del presente Convenio.

La garantía se calculará por la diferencia entre las tablas salariales que las personas trabajadoras que estuvieran en activo durante el año natural anterior vinieran percibiendo y las nuevas tablas.

### 3.7. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio de empresa devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán el 15 de julio, y 15 de diciembre, ambas por importe de una mensualidad.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

### 3.8. Horas extraordinarias

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, se limita el uso de las horas extraordinarias a situaciones excepcionales, así como a las previstas en el presente.

Tienen la consideración de horas extras exclusivamente aquellas horas de producción, SAT o puesta en marcha (incluidas ejecución de FAT de cuadros eléctricos); que debidamente solicitadas por el Director/a de Unidad de Negocio/Área y/o Jefe/a de Sección y voluntariamente aceptadas por la persona trabajadora, se considerarán horas de viaje en misión, tanto de ida como de vuelta, tendrán la consideración de horas de presencia, conforme se ha expuesto en el apartado 2.3.3 Horas de viaje del presente Convenio.

Todas las horas (para cualquier tipo de tarea) trabajadas en sábados, domingos o festivos, siempre que sean solicitadas por el Director/a de Unidad de Negocio/Área y/o Jefe/a de Sección y voluntariamente aceptadas por la persona trabajadora, se considerarán horas extras, aunque aquellas no sean por labores de producción, SAT o puesta en marcha. En todo caso, las horas que, trabajadas en fin de semana o festivo a requerimiento empresarial, no correspondan a labores de producción, SAT o puesta en marcha sólo se podrán compensar en horas de distrite.

En navegación, entre semana, el exceso de horas trabajadas no se considerará para el cómputo de horas extras, ya que éstas están compensadas con el complemento de navegación. No obstante, las horas trabajadas el sábado, el domingo y los días festivos si se considerarán como horas extras.

Las horas de viaje en misión, tanto de ida como de vuelta, tendrán la consideración de horas de presencia, conforme se ha expuesto en el apartado 2.3.3 Horas de viaje del presente Convenio.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán, a decisión del trabajador, según los siguientes criterios:

— Como retribución dineraria según la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 (sólo para los casos de labores de producción, SAT o puesta en marcha).

Por su parte y si, al revés, las subidas finalmente acordadas en el Convenio Provincial fueran inferiores a las realizadas en la empresa, ésta mantendrá las subidas ya realizadas, adaptando, en su caso, la estructura de la nómina a los nuevos importes del Convenio Provincial y manteniendo el exceso de subida realizado, que quedará en todo

De esta forma y en caso de que las subidas finalmente acordadas en el Convenio Provincial fueran superiores a las realizadas en la empresa, ésta procederá a la actualización de tablas y abono de los atrasos que en su caso correspondan, descontadas todas las subidas ya realizadas en la empresa (entendiendo por subidas realizadas en la empresa tanto las que se realicen como consecuencia de las revisiones salariales a cuenta del Convenio Provincial a que se refiere el apartado anterior, como cualquier revisión salarial que, por cualquier motivo, pudiera tener cualquier trabajador durante la vigencia del presente Convenio).

Tal y como se ha expuesto, las subidas que, en su caso, se acuerden en el Convenio Colectivo Provincial sobre sus propias tablas actuarán como subida mínima en la

### 3.5. *Garantía de subida del Convenio Colectivo Provincial*

En caso de un IPC negativo, se considerará que el IPC es 0.

El resto de los conceptos económicos salariales y extrasalariales se incrementarán anualmente en el IPC de la CAPV del año anterior para cada año de duración del convenio. En 2025 dicha aplicación del IPC se realizará con carácter retroactivo a enero de 2025.

Para los ejercicios 2026 y 2027, los incrementos salariales se calcularán igualmente en función del IPC de la CAPV del año anterior más dos puntos porcentuales, y se abonarán bajo el concepto de «a cuenta de Convenio» hasta la publicación de las tablas salariales definitivas del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para dichos ejercicios.

Para el ejercicio 2025, las tablas salariales se incrementarán en un 5,6%, resultado de aplicar el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco correspondiente al año 2024 más dos puntos porcentuales.

Las revisiones salariales se aplicarán conforme a los siguientes criterios. En primer lugar, las tablas salariales del año 2024 se ajustarán según lo establecido en el Anexo I, sirviendo como base para el cálculo de los incrementos posteriores.

Las revisiones salariales serán las que se exponen a continuación, actuando, en todo caso, como mínimas, las que se acuerden en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia sobre las propias tablas del citado Convenio Provincial.

### 3.4. *Revisiones salariales*

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo incurrido en modalidad de beca a partir del 1 de enero de 2012.

Se abonarán los atrasos, en su caso, correspondientes en caso de que se incremente el salario base del Convenio provincial.

Toda persona trabajadora que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes de haberlo cumplido.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa, así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa de la perso-

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, con-

### 3.3. Antigüedad

anterior denominado «plus voluntario».

Finalmente, la diferencia entre las indicadas tablas y la retribución real, en su caso,

venio Provincial.

Por su parte, la estructura retributiva será la establecida en el Convenio provincial, añadiendo un complemento denominado «plus tablas» que será la diferencia entre las tablas del citado Convenio provincial y las tablas anexas al presente, que quedará con-

percibir la retribución establecida en las tablas anexas al presente.

— Las personas trabajadoras de nueva contratación, tanto con carácter temporal como indefinido, que no acreditaran una experiencia previa mínima de dos años en un puesto similar, percibirán durante el primer año la retribución que resulte superior entre las tablas del Convenio Colectivo provincial y el 75% (titulados superiores y peritos) o 90% (resto de categorías) de las tablas anexas al presente. Durante el segundo año percibirán la retribución que resulte superior entre las tablas del Convenio Colectivo provincial y el 85% (titulados superiores y peritos) o 95% (resto de categorías) de las tablas anexas al presente. Ello, salvo que, como se ha expuesto, se acreditará una experiencia previa de uno o dos años en un puesto similar, en cuyo caso se aplicarán las tablas anexas al presente correspondientes al segundo año o las anexas al presente, respectivamente. Transcurridos estos dos primeros años, todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a percibir la retribución establecida en las tablas anexas al presente.

en las citadas tablas.

— Las personas trabajadoras que pasen de un contrato formativo a contratación laboral ordinaria, tanto con carácter temporal como indefinido, percibirán durante el primer año la retribución que resulte superior entre las tablas del Convenio Colectivo provincial y el 85% (titulados superiores y peritos) o 95% (resto de categorías) de las tablas anexas al presente. Transcurrido este año, todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a percibir la retribución establecida

incorporaciones percibirán las siguientes retribuciones:

Para el personal de nuevo ingreso, partiendo de la complejidad del proceso productivo de la empresa consistente en el diseño, comercialización y puesta en servicio, de equipos complejos y adaptados a las concretas necesidades del cliente con un know-how propio desarrollado internamente; lo que conlleva una necesaria y específica práctica profesional que solo puede obtenerse in situ, las partes acuerdan que las nuevas

la retribución ascenderá al 90% de las tablas.

— Contratos para la adquisición de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cuya duración máxima se ha establecido en un año, ascenderá para titulados superiores y peritos al 75% de las tablas salariales. En el resto de las categorías,

correspondiente de las tablas anexas al presente.

— Contratos en alternancia, cuya duración máxima se ha establecido en dos años, ascenderá al sesenta y cinco por ciento el primer año y al setenta y cinco por ciento al segundo, en proporción al % de jornada trabajado, de la categoría profesional

La retribución en caso de contratos formativos será la siguiente:

Serán de aplicación en la empresa las tablas contenidas en la estipulación primera del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 del presente para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, con las siguientes particularidades:

### 3.2. Tablas salariales

Será de aplicación en la empresa la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente en cada momento.

### 3.1. Clasificación profesional

## 3. Régimen económico

El uso de los días incluidos en esta bolsa estará sujeto a la aprobación previa de la persona responsable correspondiente en cada caso, quien podrá autorizar o denegar la solicitud en función de criterios organizativos y operativos.

Esta bolsa adicional será de dieciocho (18) días anuales para el personal que realice labores de SAT/PEM y viaje al menos 30 días naturales a lo largo del año realizando estas actividades.

Con el objetivo de fomentar la flexibilidad y conciliación, se amplía el régimen de teletrabajo actualmente vigente, que contempla dos días semanales, con una bolsa anual adicional de doce (12) días de teletrabajo para toda la plantilla que cumpla con los requisitos establecidos en la Política de Teletrabajo de la Empresa. Para este 2025 la bolsa de teletrabajo será de 6 días.

### 2.8. Teletrabajo

Se establece una excedencia de hasta un año de duración para la realización de estudios compatibles con la actividad de la empresa, que se tramitará como medida de conciliación. Durante esta excedencia, se garantizará la reserva del puesto de trabajo, aunque el tiempo de excedencia no se computará a efectos de antigüedad.

### 2.7.2. Excedencia por estudios

La empresa procurará aceptar las solicitudes realizadas, pudiendo denegarlas por razones organizativas y productivas.

La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de dos meses respecto al inicio de la excedencia, y la empresa deberá responder con una antelación mínima de un mes antes del comienzo de la misma. En dichos casos la empresa se compromete a mantener la antigüedad y reservar puesto de trabajo.

— Período de adaptación escolar.

— Navidad.

— Semana Santa.

— Primera quincena de septiembre.

— Agosto.

— Julio.

— Segunda quincena de junio.

períodos:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a coger una excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as de entre 3 y 14 años durante los siguientes

### 2.7.1. Excedencia por cuidado de hijos/as

## 2.7. Excedencias

telación posible y en todo caso el mismo día de su expedición (e-mail: people.bizkaia@ingteam.com o teléfono 944 039 600), salvo supuestos excepcionales en que no sea posible.

El presente complemento está condicionado a que el trabajador comuniqué al departamento de recursos humanos de la empresa tanto la baja como el alta con la mayor antelación posible.

La empresa abonará el 100% del salario real desde el primer día de la baja y mientras que persista la situación de alta en la Seguridad Social tanto por contingencias comunes como profesionales.

## 2.6.2. Baja enfermedad

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### 2.6.1. Nacimiento y cuidado del menor

Se informará a People, previa comunicación por parte de la persona trabajadora a su responsable directo/a. No hace falta tramitarlo desde la aplicación ya que se hará desde RRHH.

### 2.6. Otras causas de ausencia al trabajo

— Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los descritos, se entenderán incorporados a este artículo.

— Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

— Aquellas licencias que no estén recogidas en el presente Convenio se regularán por el Estatuto de los Trabajadores.

— Aquellas licencias que no estén recogidas en el presente Convenio se regularán del permiso.

— Se entenderá por parejas de hecho las inscritas como tales o aquellas que acrediten suficientemente la convivencia al menos con 6 meses de anterioridad al disfrute del permiso.

— Si la persona no ha cumplido toda la jornada laboral, se permite elegir entre dos opciones: (i) iniciar la licencia ese día, acumulando las horas trabajadas ese día en el reloj o (ii) iniciar la licencia el día siguiente laborable, compensando el día del hecho causante con horas propias de reloj.

— Los permisos arriba definidos empezarán a contar en la fecha del hecho causante, salvo que tal día se hubiera trabajado o coincidiera en un día no laborable, en cuyo caso, comenzará a contar a partir del siguiente día laborable al hecho causante, salvo en el caso de hospitalización, accidente, enfermedad o intervención quirúrgica que requiera de reposo domiciliario, en cuyo caso el disfrute podrá iniciarse a petición de la persona trabajadora en una fecha posterior, siempre y cuando persista el hecho causante. En el caso de fallecimiento, el inicio del disfrute del permiso deberá coincidir con el hecho causante. No obstante, se permitirá que uno de los días de licencia no sea consecutivo a los anteriores, pudiendo ser disfrutado el día del sepelio.

— Los días naturales hacen referencia al día en que tiene lugar la causa que justifica la licencia y a los inmediatamente posteriores (si corresponde más de un día por permiso). Incluyen, por lo tanto, días laborables y festivos.

Algunas observaciones a tener en cuenta sobre los permisos remunerados:

Reglas comunes para los permisos remunerados

Unicamente serán retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, por lo que, en caso de superar dicho número de horas, y de que concurren nuevamente los requisitos antes indicados, si bien el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, dichas horas de ausencia no serán retribuidas.

4. Debe requerirse la presencia inmediata de la persona trabajadora. Extremo éste que también deberá ser acreditado.

3. Debe tratarse de un caso de enfermedad o accidente, lo que igualmente deberá ser acreditado por la persona trabajadora, aportando los certificados médicos correspondientes, o similares.

Permiso para asistir a asambleas convocadas durante la negociación del Convenio colectivo

Cada persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta 4 horas para asistir a asambleas relacionadas con la negociación del convenio colectivo.

La asistencia estará limitada al tiempo indispensable de duración de la asamblea y será válida únicamente cuando la convocatoria se haya realizado conforme a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores, y coincida con la jornada laboral de la persona trabajadora.

Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante el horario de coincidencia y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro del horario de coincidencia: Por el tiempo indispensable.

Cuidado del lactante menor de 9 meses

A elección de la persona trabajadora:

— Una reducción de jornada de una hora diaria hasta que el/la niño/a cumpla 9 meses (con la posibilidad de dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y la salida).

— Acumular dicho periodo de disfrute hasta que el/la niño/a cumpla 9 meses a razón de una hora diaria.

— Otras posibilidades de disfrute de la lactancia podrán ser valoradas dentro del marco de la política de conciliación.

En este caso, ya que muchas veces la persona trabajadora está fuera de la empresa, se comunica a People como va a realizarse el disfrute de la misma y desde People se tramita todo, sin necesidad de cursar solicitud por la persona.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Para el cálculo de estas horas de permiso se tendrán en cuenta los días efectivos de trabajo, no generándose dicha licencia los días de vacaciones ni excedencias.

Permiso remunerado por causa de fuerza mayor

En caso de tener que 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.

El permiso por fuerza mayor requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos, que deberán ser acreditados por la persona trabajadora:

1. Debe tratarse de un motivo familiar urgente, a valorar atendiendo las circunstancias de cada caso, e inesperado, esto es; que surja la necesidad de atender sucesos esporádicos imprevisibles e imposibles de prever y evitar.

2. Debe estar relacionado con familiares, personas convivientes, personas con vinculación especial.

A tal efecto, si bien no existe límite en cuanto a grados de afinidad o consanguinidad, la persona trabajadora deberá acreditar que se trata de un familiar, o una persona conviviente, adjuntando el libro de familia en caso de familiar, o el empadronamiento/contrato de alquiler, en caso de persona conviviente.

En caso de que se sobrepasen las 20 horas anuales de médico de cabecera o acompañamiento se podrán utilizar horas propias del reloj (adicionales al permiso de reloj) siempre que se entregue el justificante correspondiente. En caso de que no se disponga de horas en el reloj, deberá acordarse con el responsable la forma y momento de recuperación de las mismas.

El límite anual se ampliará a 26 horas en los siguientes casos:

1. Cuando la persona trabajadora tenga la condición de familia numerosa, entendida como aquella con tres o más hijos/as menores de 18 años.
2. Cuando el acompañamiento se refiera a los siguientes familiares: padres, madres, hijos/hijas y hermanos/hermanas(excluida familia política) con dependencia, requiriendo asistencia y acompañamiento efectivo.
3. Cuando la persona trabajadora resida a más de 50 kilómetros del centro de trabajo.

Se adjuntará el justificante fechado y sellado con la hora de la consulta una vez introducida la ausencia en la aplicación de People.

Esta licencia retribuida, también es reconocida a las parejas de hecho, en los términos que se establecen al final del presente artículo y a las personas con vinculación personal significativa definidas.

Médico especialista (SS y privado)

Se remunerarán las horas de consulta que coincidan con el horario de coincidencia. Se adjuntará el justificante fechado y sellado con la hora de la consulta una vez introducida la ausencia en la aplicación de PEOPLE.

Asistencia al dentista por motivos de salud

Se reconoce como permiso retribuido la asistencia a consultas odontológicas por motivos de salud, siempre que se realicen dentro del horario de coincidencia y se justifiquen mediante el correspondiente documento oficial expedido por el centro sanitario.

Quedan expresamente excluidos de este permiso los tratamientos de carácter estético, tales como blanqueamientos dentales, limpiezas, ortodoncias, carillas u otros procedimientos no vinculados a necesidades clínicas o de salud.

Traslado de domicilio habitual

1 día laborable. Debe aportarse un justificante fechado y sellado que acredite el cambio de domicilio.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo

Por el tiempo indispensable siempre que coincida con el horario de presencia obligada o coincidencia.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se comprenderá lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

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

Debe acreditarse mediante un justificante fechado y sellado con la hora de asistencia.

Caso de realización de funciones sindicales o de RLPT

Según lo dispuesto en los artículos 28 y 29 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

contemplada en el párrafo anterior, se podrá hacer uso de hasta 39 horas del reloj, aun cuando no estuvieran previamente generadas, debiendo acordarse, en este último caso, con el responsable, la forma y momento de recuperación de las mismas.

Asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del/a cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padres/ madres y hermanos/hermanas (excluida familia política)

Si tal circunstancia tiene lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolonga por un periodo de cuatro horas o más, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio del día siguiente. Si se produce esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario dentro del horario de coincidencia.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica a los/las familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se distribuirá por el tiempo que dure dicha intervención dentro del horario de coincidencia.

Debe aportarse un justificante fechado y sellado con la hora de atención en urgencias o de la intervención quirúrgica y la duración de las mismas.

Esta licencia también será reconocida a las personas con vinculación personal significativa definidas.

Matrimonio o inscripción formal como pareja de hecho

La persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de 16 días naturales, que comenzará a contar desde el primer día laborable siguiente al enlace o inscripción. En caso de que el matrimonio o la inscripción se celebre en viernes por la tarde, se considerará el lunes como primer día laborable a efectos de cómputo de la licencia.

Si la licencia coincide con el periodo de vacaciones anuales, ambos periodos se sumarán, debiendo la persona trabajadora comunicar previamente a la empresa su intención de contraer matrimonio o inscripción formal como pareja de hecho, antes de fijar las vacaciones.

En caso de que se distribe esta licencia por inscripción formal como pareja de hecho, no se generará derecho a la licencia por matrimonio si posteriormente se contrae este con la misma persona, entendiéndose que el permiso ya ha sido ejercido.

En caso de matrimonio o inscripción formal como pareja de hecho de los padres, madres, hijos/as y hermanos/as: 1 día natural.

Documentación identificativa obligatoria legalmente (DNI y NIE)

Se concederá el tiempo necesario dentro del horario de coincidencia. Debe acreditarse la asistencia mediante un justificante fechado y sellado.

Asimismo, se establece como permiso retribuido el acompañamiento de hijos/as menores de hasta 14 años de edad para la expedición o renovación del DNI/NIE. Este permiso se concederá por el tiempo necesario dentro del horario de coincidencia con la jornada laboral, debiendo justificarse igualmente mediante el correspondiente documento oficial.

Médico de cabecera y acompañamiento familiar

Para asistencia al médico y acompañamiento de familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as y padres, madres e hijos/as del cónyuge), así como de, hermanos/hermanas (excluida familia política) las horas de permiso se remunerarán dentro del horario de presencia obligada (coincidencia), siempre que no sobrepasen las 20 horas establecidas.

Los tratamientos de rehabilitación prescritos por la mutua derivados de un accidente laboral se considerarán incluidos en este apartado, siempre dentro de la limitación de 20 horas mencionadas anteriormente.

## Fallecimiento

- De cónyuge o pareja de hecho: 5 días laborales.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as: 3 días laborales.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as: 2 días laborales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros desde el centro de trabajo habitual o el domicilio en caso de encontrarse desde el centro de trabajo habitual o el domicilio en caso de encontrarse más próximo: 1 día laboral más. Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros desde el centro de trabajo habitual o el domicilio en caso de encontrarse desde el centro de trabajo habitual o el domicilio en caso de encontrarse más próximo: 2 días laborales más.

En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar fallecido.

En caso de fallecimiento de un familiar, el permiso retribuido comenzará a computarse desde el día del hecho causante, esto es, el día del fallecimiento, siempre en días laborales. Si dicho día coincidiera con un periodo de vacaciones, la persona trabajadora continuará disfrutando de las mismas, y el número de días laborales de permiso a distribuir será igual al total de días establecidos por el permiso menos aquellos que hayan coincidido con las vacaciones.

Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso con permiso de exclusión de urgencias o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Cinco días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización que suponga un ingreso con permiso de exclusión de urgencias o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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.

Este permiso será de hasta cinco días laborales, siempre y cuando persista la causa que lo motivó durante dicho periodo. En caso de que la causa desaparezca antes de agotar el plazo máximo, el permiso finalizará en ese momento.

Además, cada persona trabajadora podrá disfrutar de esta licencia retribuida para el cuidado efectivo de hasta dos personas que no sean familiares ni convivientes, siempre que exista una vinculación personal significativa con la persona trabajadora. Esta posibilidad deberá tramitarse mediante solicitud formal en el marco de los procedimientos de conciliación, con carácter anual, y deberá justificarse documentalmente que:

— Se trata de personas que carecen de apoyos familiares suficientes en su entorno habitual y en el momento que requieran cuidados la persona trabajadora se hará cargo del mismo.

— De cara a definir a las personas con vinculación personal significativa la persona trabajadora dispondrá del mes de enero para solicitar la inclusión de las mismas. En caso de nuevas incorporaciones dispondrá de un mes para hacer dicha solicitud. Dichas personas podrán modificarse con carácter anual.

Para los dos supuestos anteriores, el uso de dicha licencia se podrá realizar por días alternos e incluso horas mientras dure el hecho causante. Cuando el permiso se distribuya por horas, se entenderá que la ausencia cubre el horario teórico completo del día, y no únicamente el horario de coincidencia o presencia obligada, a efectos de cómputo y justificación.

En caso de hospitalizaciones de larga duración (esto es que se prolonguen más de 15 días), que afecten al cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijos/as y hermanas y mientras se mantenga dicha hospitalización, adicionalmente a la licencia

Asimismo, se pueden dejar pasar hasta 10 días de un año a otro por motivos laborales justificados por ella/la responsable, siempre que el 31 de agosto del año siguiente no queden días pendientes de años anteriores.

Para las solicitudes de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes plazos de respuesta por parte de la empresa, siempre que el o la trabajadora haya preavisado respetando asimismo dichos plazos.

— Periodos de vacaciones entre julio y agosto: Se contestará antes del 15 de marzo, siempre que se hayan solicitado las vacaciones antes de 28 de febrero.

— Periodos de vacaciones en navidades: Se contestará antes del 15 de octubre, siempre que se hayan solicitado las vacaciones antes del 30 de septiembre.

— Para el resto de los periodos del año: se contestará en 1 mes desde la fecha de la solicitud siempre que se pida 4 meses antes de la fecha de disfrute. En caso de solicitarlo con menos de 4 meses de antelación, se deberá contestar 1 mes antes de la fecha de disfrute

Si la solicitud es denegada, se deberá proponer un periodo alternativo de disfrute, de entre dos semanas y la duración solicitada, dentro de los dos meses anteriores o posteriores a la fecha solicitada, y al menos un mes posterior a la fecha de la respuesta. El o la trabajadora dispondrá de una semana para valorar esta propuesta.

En caso de que la persona trabajadora cumpliera los plazos de comunicación de sus vacaciones, pero no recibiera respuesta en los plazos marcados por parte de la empresa, las vacaciones se considerarían aceptadas. En ningún caso, el tiempo para que las vacaciones se consideren aceptadas será inferior a una semana. De cualquier forma, si posteriormente, debido a algún imprevisto, se necesita modificar o anular las fechas, se acordará la solución con la/s persona/s afectada/s, sin perjuicios para el trabajador en caso de negarse y siendo compensado por los gastos incurridos por la cancelación.

Estos plazos son para garantizar la planificación adecuada de las vacaciones, no obstante, las vacaciones pueden seguir cursándose sin cumplir estos plazos (mayor o menor anticipación) siempre que haya acuerdo entre persona trabajadora y responsable. En caso de solicitudes incompatibles en el disfrute de vacaciones, se llegará a un acuerdo entre las partes. A efectos de cómputo de las vacaciones se considera que la primera semana de enero corresponde a las vacaciones del año anterior, por lo cual la gente puede disfrutar de sus vacaciones del año incluyendo la primera semana de enero del año siguiente.

En caso de que por una situación excepcional la empresa solicite a una trabajadora o trabajador la interrupción o cancelación de sus vacaciones por necesidades de la empresa, ésta deberá cumplir las siguientes condiciones:

— El trabajador o trabajadora deberá aceptarla voluntariamente y sin ningún tipo de represalia en caso de negarse.

— La empresa compensará los gastos correspondientes (viajes, hoteles, gastos de cancelación varios, etc.).

## 2.5. Permisos remunerados

Los permisos remunerados hacen referencia a aquellas situaciones en las que la persona empleada puede ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración. Cuando se deba hacer uso de un permiso remunerado, es necesario avisar a su responsable directo/a de la ausencia, con carácter previo o, en caso de imposibilidad, a la vuelta del mismo, realizar la solicitud correspondiente desde la aplicación para la aprobación de People.

Una vez completada la solicitud se adjunta a la misma el justificante escaneado a través de la aplicación. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, tiene derecho a los siguientes permisos remunerados, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

Las vacaciones deben disfrutarse preferentemente en el año en curso, en especial durante los meses de verano. En las áreas en las cuales la carga de trabajo se vea reducida sustancialmente en el periodo estival (15 de junio a 15 de septiembre), se promoverá que las personas trabajadoras disfruten al menos 10 días laborables de vacaciones durante dicho periodo.

La empresa establece 25 días laborables de vacaciones, las cuales deben ser solicitadas por la persona trabajadora desde la aplicación y aprobadas por el/la superior directo/a.

## 2.4. Vacaciones

En ningún caso se liquidarán las horas de saldo de reloj, ni los excesos de reloj del año en curso, en cuanto que son de flexibilidad para la autogestión.

negativas será automáticamente descontado en la nómina del mes de enero. año con más de 10 horas en negativo, salvo acuerdo en contrario, el exceso de 10 horas finalizará el año con un saldo negativo de más de 10 horas. En caso de que se finalizara el año con un saldo negativo de más de 10 horas, no pudiendo en ningún caso establecer un máximo de 40 horas negativas durante el año, se evitará el exceso de jornada, se De cara a facilitar la autoorganización del trabajo y evitar excesos de jornada, se cillación que, en todo caso, mantendrá un máximo total de 80 horas.

Las horas que, en su caso, excedan a final de año de 40 horas, no serán abonadas ni compensadas en modo alguno, pudiendo únicamente traspasarse a la bolsa de con- sarrán un máximo de 40 horas al reloj del año siguiente.

Saldo horario y traspaso de horas al final del ejercicio: A final de ejercicio se traspasarán el último día laborable anterior.

La empresa evitará en la medida de lo posible que los viajes se realicen en días no laborables. En caso de que, por necesidades productivas, sea necesario viajar en fin de semana o festivo, el trabajador podrá elegir entre viajar en fin de semana o festivo o hacerlo el último día laborable anterior.

La empresa evitará en la medida de lo posible que los viajes se realicen en días no laborables. En caso de que, por necesidades productivas, sea necesario viajar en fin de semana o festivo, el trabajador podrá elegir entre viajar en fin de semana o festivo o hacerlo el último día laborable anterior.

La empresa evitará en la medida de lo posible que los viajes se realicen en días no laborables. En caso de que, por necesidades productivas, sea necesario viajar en fin de semana o festivo, el trabajador podrá elegir entre viajar en fin de semana o festivo o hacerlo el último día laborable anterior.

La empresa evitará en la medida de lo posible que los viajes se realicen en días no laborables. En caso de que, por necesidades productivas, sea necesario viajar en fin de semana o festivo, el trabajador podrá elegir entre viajar en fin de semana o festivo o hacerlo el último día laborable anterior.

En caso de que el viaje se realice desde o hasta el domicilio del trabajador/a, si el domicilio está más próximo al nuevo destino que al centro de trabajo habitual no se computará ningún tiempo de viaje. En caso de que el nuevo destino esté más lejos del domicilio del trabajador/a que el centro de trabajo habitual solo se computará el tiempo de viaje que exceda del tiempo que hubiera supuesto el desplazamiento entre el domicilio del trabajador/a y su centro de trabajo habitual, excepto en fines de semana y festivos en que, en todo caso, se computará el tiempo desde el domicilio de la persona trabajadora.

Los viajes para desplazarse de una instalación a otra donde se realicen trabajos, o del hotel a la obra (y viceversa) cuando se está desplazado, se considerarán como horas de trabajo a todos los efectos, salvo que sea el trabajador quien elija el alojamiento, teniendo una alternativa más cercana con habitabilidad, en cuyo caso contará desde la opción más cercana con habitabilidad ofrecida por la empresa.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

Para contabilizar el tiempo de viaje se tomará como referencia el horario del país en el que se coge el vuelo.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

Quando la enfermedad dure más de 2 días será necesario que se curse el parte de baja con fecha del primer día de ausencia al trabajo. En este caso se tramitará todo directamente desde People (incluida la ausencia). Es de carácter obligatorio informar a People tanto del alta como de la baja de IT el mismo día que la misma tenga lugar.

### 2.3.12. Tramitación de Incidencias

Se debe realizar la solicitud correspondiente a través de la aplicación de presencia cada vez que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo por cualquiera de las incidencias que a continuación se enumeran.

Toda persona trabajadora que vaya a estar ausente durante algún día por causa justificada y no haya podido avisar con antelación, deberá comunicarlo a su responsable directo/a el mismo día de producirse la misma.

**Comisión de servicios:** Hace referencia a aquellas actividades laborales que tienen lugar fuera del centro de trabajo y no se consideran SAT, puesta en marcha o producción. Ejemplos de comisión de servicios son las reuniones, visitas a clientes y proveedores, ferias, asistencia a cursos de formación, etc. La comisión de servicios debe introducirse por la persona trabajadora en la aplicación para ser aprobada por su responsable.

**Otras incidencias:** Los olvidos de fichajes, la pérdida de la tarjeta, los fichajes erróneos, deben tramitarse en la aplicación de presencia para que el/la responsable lo apruebe. Las incidencias de ausencias y marcajes olvidados deberán ser tramitadas desde la aplicación de control de accesos y presencia, con un límite máximo de 5 días naturales desde la fecha en que tuvo lugar la misma para ser tenidas en cuenta y computadas.

En caso de que la persona trabajadora tenga un día vacío (sin ningún fichaje) ni justificación por haberse ausentado durante el mismo por algún motivo el día 10 del mes siguiente a la falta de fichaje, ese día será considerado por la empresa como vacaciones o, en su defecto, en caso de que hubiera distribuido de la totalidad de las vacaciones del año en curso, descontado en la nómina del mes siguiente, previa información a la persona trabajadora. La aplicación de cualquier descuento (vacaciones o salario) relativa a este apartado se notificará al RLP.T. Existe un listado de días vacíos tanto a disposición del responsable como de las personas trabajadoras.

En caso de ausencias largas en la empresa (bajas médicas, permisos de nacimiento, lactancia, etc.) las mismas serán comunicadas al departamento de People, quien tramitará directamente la incidencia.

### 2.3.13. Colectivo fuera del ámbito de aplicación

Como se ha expuesto, a las personas trabajadoras pertenecientes a los Comités de Dirección de los Negocios, de Áreas Operativas y Áreas Funcionales, así como aquellas personas trabajadoras que perciban una retribución variable superior al 12% de su salario bruto anual no les resultará de aplicación los apartados 2.3.3 horas de viaje, 2.3.4 Limitación de la jornada diaria, 2.3.6 Saldo de horas y 2.3.7 Traspaso de horas a final de ejercicio.

Concretamente les será de aplicación la siguiente regulación:

— Compensación de horas de viaje: El criterio de compensación de las horas de viaje será el siguiente:

- En el caso de viajes en días laborables, donde las horas totales sobrepasen las 8 horas, o 7 los viernes o previos a festivo, las horas de exceso correspondientes a horas de viaje (HV) irán una a una al reloj.
- En ningún caso las horas de viaje en días laborables se considerarán horas extra ni se utilizarán para el cómputo de horas de trabajo a fin de cobrar horas extras. Así, primero se contabilizan las HT y si estas no llegan a 8 se completan con las HV. Si las HT exceden de 10, las sobrantes se cobran como horas extras siguiendo los criterios anteriormente marcados y luego se contabilizan las HV pasándolas una a una al reloj.

La totalización mensual del sistema de fichaje quedará a disposición de las personas trabajadoras, así como de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

### 2.3.9. Permiso de reloj

Adicionalmente al completado de horas de la jornada laboral, la persona trabajadora podrá solicitar un permiso de reloj a través de la aplicación de presencia siempre que se tengan acumuladas las horas equivalentes. En el caso de que la persona trabajadora se quiera ausentar todo el día, se deberán cubrir las horas teóricas equivalentes del día (8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes) mientras que si se quiere ausentar por horas se deberá completar tanto el horario teórico como el horario de coincidencia obligada. Se establece un máximo de 8 horas al mes (1 día laboral) de forma general. En el caso de personal con reducción de jornada se aplicará la parte proporcional de los valores indicados anteriormente.

No se podrá solicitar el día libre por permiso de reloj unido a solicitudes de días de vacaciones si se dispone de días de vacaciones sin distribuir del año anterior.

A fin de no perjudicar el funcionamiento habitual de la empresa, el/la responsable deberá aprobar las solicitudes para el disfrute de estos permisos. Si coincidiera y fuera incompatible la solicitud para un mismo día de varias personas componentes de un equipo/departamento/área/sección, su responsable se pondrá en contacto con las personas interesadas con el fin de resolver las prioridades en el disfrute de dicho permiso de forma que quede garantizada la continuidad del trabajo.

Tras realizar desplazamientos de duración de dos o más semanas consecutivas y completas y, siempre que se tengan acumuladas en el reloj de fichajes las horas necesarias correspondientes, se podrá solicitar un permiso reloj por cada semana completa y consecutiva de desplazamiento a partir de la segunda, esta incluida, independientemente del permiso de reloj mensual (esto es, por dos semanas completas de desplazamiento corresponderá un día de permiso, por tres semanas consecutivas dos días, por cuatro semanas consecutivas tres días, etc.).

Igualmente, a fin de no perjudicar el funcionamiento habitual de la empresa, el disfrute de estos permisos debe aprobarse por el/la superior, no obstante, en la medida de lo posible los permisos se darán a la vuelta del viaje a fin de favorecer el descanso y la conciliación. En caso de que no se pudiera distribuir de los permisos de reloj así generados en el año en curso, se pasarían las horas al reloj para el disfrute de los permisos durante el siguiente año (adicionalmente a las 40 horas de máximo).

### 2.3.10. Días Libres por estancia en Obra

En el caso de trabajos nacionales con una presencia ininterrumpida en obra de 1 mes, la persona tiene derecho a un viaje pagado a casa de fin de semana y 1 día de descanso adicional a cargo de la empresa.

En el caso de trabajos en el extranjero el plazo de presencia ininterrumpida en obra para tener derecho a un viaje pagado a casa es de 2 meses. Adicional e independiente de la duración total del desplazamiento, se tendrá derecho a un día libre a cargo de la empresa por cada 2 semanas consecutivas desplazado. En caso de que se llegue a 2 meses consecutivos, se amplía hasta los 5 días en total.

En el caso de navegación, cada 5 días seguidos embarcado sin pisar tierra corresponderá 1 día de permiso a cargo de la empresa al final del periodo de embarque. Los días libres que coincidan con días no laborales se considerarán para su posterior disfrute. En cualquier caso, las personas desplazadas en obra tendrán derecho a un viaje a casa en las Fiestas Navideñas, garantizando la estancia en casa los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero.

### 2.3.11. Reposo 24/48 horas

En caso de enfermedad de duración menor o igual a 2 días, las horas serán abonadas por la empresa siempre que se presente el justificante de asistencia al médico de cabecera y la prescripción del mismo de guardar reposo durante 24/48 horas. Este tipo de incidencias se deberán gestionar directamente mediante la aplicación de presencia.

Tanto el inicio como la finalización de la jornada de trabajo se registrará mediante los distintos sistemas de fichajes existentes en la Empresa (reloj, hojas de liquidaciones, etc.) y, ello sin perjuicio de los demás procedimientos de registro de jornada establecidos en la empresa, con el objeto de controlar la jornada efectiva de trabajo. Esta medida se aplica tanto en trabajos en oficina como en fuera de ella (trabajo en remoto o en campo). El tiempo de cambio de ropa en vestuarios tanto al inicio como finalización de la jornada no computa como tiempo de trabajo efectivo por lo que es necesario fichar tras vestir la ropa laboral al inicio de la jornada y fichar de nuevo antes de quitarse dicha ropa al finalizar la jornada.

### 2.3.8. Fichajes

La bolsa de horas de conciliación tendrá un máximo de 80 horas que podrán utilizar-se para necesidades de conciliación, previa aprobación de la medida de conciliación en su caso solicitada. Consecuentemente, las horas de la bolsa de conciliación no podrán ser en modo alguno cobradas en caso de liquidación, en cuanto que única y exclusivamente podrán ser utilizadas para necesidades de conciliación y, en su caso, traspasadas al año siguiente alcanzando el referido traspaso de 40 horas al año siguiente.

La empresa entregará a la RLPT anualmente las solicitudes de conciliación y su resolución realizadas en el año en curso.

### 2.3.7. Bolsa de conciliación

— Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar, la inclusión de las horas que excedan de 95 en su bolsa de conciliación hasta un máximo de 80 horas acumuladas. Pudiendo solicitarse la inclusión de algunas horas en la bolsa de conciliación y la compensación conforme al punto anterior de otras.

— Las que excedan de 95 horas deberán compensarse con descanso, hora por hora, en el primer trimestre del año siguiente, previa autorización y acuerdo en las fechas con el responsable. Solo excepcionalmente, a petición del mando y previa justificación interna, por parte del mismo/a, de la alta carga de trabajo que impida su debida recuperación en tiempo de descanso en el primer trimestre del año, podrá procesarse a su compensación con descanso, hora por hora, fuera del primer trimestre del año. En este último caso, si no se alcanzara acuerdo en las fechas de disfrute, la persona trabajadora podrá optar por cobrar las horas a valor de hora ordinaria.

— Las que excedan de 40 horas hasta 95 horas, no serán abonadas ni compensadas en modo alguno, pudiendo únicamente traspasarse a la bolsa de conciliación que, en todo caso, mantendrá un máximo total de 80 horas.

— Las primeras 40 horas se les traspasarán automáticamente.

Por su parte, a aquellas personas que finalicen el año con un saldo superior a las 40 horas al reloj del año siguiente.

Una vez finalizado el año natural, a aquellas personas que tengan saldos de 40 o menos horas por encima de la jornada anual se le traspasarán automáticamente las horas al reloj de horas a final de ejercicio

### 2.3.6. Traspaso de horas a final de ejercicio

La empresa se compromete a entregar a la RLPT anualmente la relación de saldos horarios realizados por parte de la plantilla, tanto en el cálculo total como desglosadas por departamentos.

En caso de despido, las horas de saldo de reloj, tanto en positivo como en negativo, serán regularizadas en la correspondiente liquidación (abonando o descontando las mismas).

En ningún caso se liquidarán las horas de saldo de reloj, ni los excesos de reloj del año en curso, en cuanto que son de flexibilidad para la autogestión.

De cara a facilitar la autoorganización del trabajo y evitar excesos de jornada, se establece un máximo de 40 horas negativas durante el año, no pudiendo en ningún caso finalizar el año con un saldo negativo de más de 10 horas. En caso de que se finalizara el año con más de 10 horas en negativo, salvo acuerdo en contrario, el exceso de 10 horas negativas será automáticamente descontado en la nómina del mes de enero.

- c) Traspasar las horas de exceso al año siguiente, en los términos del apartado siguiente.
- 40 antes del 31 de diciembre).
- b) Realizar un seguimiento mensual de las horas de exceso acumuladas por cada persona trabajadora, que se realizará desde recepción, informando expresamente a colaboradora y mando cuando se sobrepasen las 90 horas de exceso desde el 1 de enero hasta el 31 de mayo (con la instrucción de ajustar hasta un máximo de 60 horas antes del 30 de junio) y las 60 horas desde el 1 de septiembre hasta el 30 de noviembre (con la instrucción de ajustar hasta un máximo de 40 antes del 31 de diciembre).
- a) Gestionar las horas anuales de reloj, flexibilidad de entrada y salida, horario de verano y permisos de reloj.

El citado saldo tendrá las siguientes utilidades:

Partiendo de lo anterior, los saldos de reloj (actual listado público), seguirán sumando las horas traspasadas de años anteriores, así como las horas efectivamente trabajadas o equivalentes (incapacidades temporales, permisos retirados, permisos de nacimiento, etc.); y el tiempo de descanso de 15 minutos máximo.

### 2.3.5. Saldo de horas

Aun cuando el tiempo de descanso no tiene consideración de trabajo efectivo, los 15 minutos de descanso computarán como jornada en el saldo horario anual.

### 2.3.4. Tiempo de descanso

La Dirección comunicará a la RLPT trimestralmente las personas que se encuentran en esta situación.

Aquellas personas trabajadoras que tengan un saldo horario superior a 90 horas en el reloj hasta el 30 de junio y de 40 horas a partir del 1 de septiembre, tendrán un límite de 9 horas de jornada diaria de trabajo, que solo podrá superarse en casos excepcionales, previamente autorizados o solicitados por el responsable correspondiente. A efectos de autogestión, la persona trabajadora recibirá un aviso automático a las 8 horas y media de trabajo efectivo y el reloj únicamente computará 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo previa autorización o solicitud por parte del responsable correspondiente.

### 2.3.3. Limitación de la jornada diaria

Los viajes para desplazarse de una instalación a otra donde se realicen trabajos, o del hotel a la obra (y viceversa) cuando se está desplazado, se considerarán como horas de trabajo a todos los efectos, salvo que sea la persona trabajadora quien elija el alojamiento, teniendo una alternativa más cercana con habitabilidad, en cuyo caso contará desde la opción más cercana con habitabilidad ofrecida por la empresa.

La empresa evitará en la medida de lo posible que los viajes se realicen en días no laborables. En caso de que, por necesidades productivas, sea necesario viajar en fin de semana o festivo, la persona trabajadora podrá elegir entre viajar en fin de semana o festivo o hacerlo el último día laborable anterior.

En caso de que el viaje se realice desde o hasta el domicilio de la persona trabajadora- ra, si el domicilio está más próximo al nuevo destino que al centro de trabajo habitual no se computará ningún tiempo de viaje. En caso de que el nuevo destino esté más lejos del domicilio de la persona trabajadora que el centro de trabajo habitual solo se computará el tiempo de viaje que exceda del tiempo que hubiera supuesto el desplazamiento entre el domicilio de la persona trabajadora y su centro de trabajo habitual, excepto en fines de semana y festivos en que, en todo caso, se computará el tiempo desde el domicilio de la persona trabajadora.

to de los Trabajadores (o aquellos que los sustituyan), si bien, para ello deberá realizarse una previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, de un mínimo de una semana de duración, incluso en caso de que la modificación sea individual.

### 2.3. Registro y cómputo de la jornada

#### 2.3.1. Ambito de aplicación

La presente política de registro y cómputo de la jornada será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que conforman Technology, a excepción del Comité de Dirección UP de Zamudio, los Comités de Dirección de los Negocios, los Comités de Dirección de Áreas Operativas y Áreas Funcionales, así como aquellas personas trabajadoras que perciban una retribución variable superior al 12% de su salario bruto anual, a los que no les resultarán de aplicación los apartados 2.3.3 horas de viaje, 2.3.4 Limitación de la jornada diaria, 2.3.6 Saldo de horas y 2.3.7 Traspaso de horas a final de ejercicio. Estas personas mantendrán la política y sistema de cómputo y registro de jornada previos a la suscripción del presente Convenio, en cuanto que es un colectivo que trabaja por objetivos, que ya están compensados con la citada retribución variable. Este colectivo estará claramente identificado en los saldos horarios entregados a la RLPT. Las personas trabajadoras excluidas de la presente política podrán solicitar que les sea aplicada la misma, renunciando, en todo caso, para ello, a la retribución variable que perciben actualmente.

#### 2.3.2. Horas de viaje

Partiendo de la consideración de las horas de viaje como horas de presencia, en que la persona trabajadora no puede disponer libremente de su tiempo, pero tampoco se enfrenta desarrollando sus funciones ni, consecuentemente, prestando trabajo efectivo, se plantea la siguiente distinción:

- a) Los desplazamientos inferiores a una hora de ida y una hora de vuelta computarán como jornada a todos los efectos.
- b) En los desplazamientos de una hora o más:

- Computarán como jornada las necesarias hasta alcanzar, sumadas a las horas de trabajo efectivo, la jornada media diaria, esto es 8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes.

Por su parte, las horas que excedan, sumadas a las horas de trabajo efectivo, de 8 horas diarias de lunes a jueves y de 7 horas los viernes se cobrarán según las tablas contenidas en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 (Viaje laborable).

- Las horas incurridas en fines de semana o festivos se cobrarán según las tablas contenidas en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 (Viaje festivo u horas de trabajo efectivo en SAT, PEM o Producción combinadas con horas de viaje) las horas de trabajo efectivo que sumadas a las de viaje excedan de la jornada ordinaria.

- En viajes para realizar labores de producción, SAT o PEM, siempre y cuando (i) en el mismo día se realicen efectivamente estas labores durante más de una hora, (ii) y la suma de las horas de viaje y las efectivamente trabajadas excedan de la jornada ordinaria, se cobrarán según las tablas contenidas en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 (Viaje festivo u horas de trabajo efectivo en SAT, PEM o Producción combinadas con horas de viaje) las horas de trabajo efectivo que sumadas a las de viaje excedan de la jornada ordinaria.

El tiempo total de viaje (TV), que tiene la consideración de tiempo de presencia, comienza en el momento en el que se sale de la oficina y termina cuando se llega a la obra u hotel (o viceversa). Si en este periodo se para a comer o se pernocta en un hotel, se descontará el tiempo utilizado del tiempo total de viaje.

Para contabilizar el tiempo de viaje se tomará como referencia el horario del país en el que se coge el vuelo.

Si por necesidades objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) la empresa necesitara modificar sustancialmente los horarios antes expuestos, podrá acudir para ello a la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o 82.3 del Estatuto- especiales que puedan existir.

La empresa intentará en la medida de lo posible fijar las reuniones, presentaciones de empresa, etc. dentro del horario de coincidencia y respetando también los horarios de silencio o vibración durante el desempeño de su trabajo.

El uso de los teléfonos móviles personales queda limitado, salvo casos de emergencia u excepcionales, a los tiempos de descanso fuera de la jornada laboral. Por tanto, se agradecerá también que los empleados/as mantengan su teléfono personal en modo silencio o vibración durante el desempeño de su trabajo.

En este horario puede ser acordada alguna variación respecto al mismo por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral o para realizar actividades de interés para la empresa como impartir clases en la universidad, preparar doctorados (se solicitará a través de medidas de conciliación recogidas en la política de conciliación).

Si por razones personales no consideradas permisos retribuidos, alguien se debe ausentar durante el tiempo de presencia obligada, debe de tramitar la incidencia en la aplicación del reloj y avisar a su responsable.

Anexos comunes para todos los horarios

Se establece el derecho de realizar pausas adicionales con el objeto de fumar, en las zonas habilitadas, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj. Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Si por razones personales no consideradas permisos retribuidos, alguien se debe ausentar durante el tiempo de presencia obligada, debe de tramitar la incidencia en la aplicación del reloj y avisar a su responsable.

Se establece el derecho de realizar pausas adicionales con el objeto de fumar, en las zonas habilitadas, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj. Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Se establece el derecho de realizar pausas adicionales con el objeto de fumar, en las zonas habilitadas, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj. Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Se establece el derecho de realizar pausas adicionales con el objeto de fumar, en las zonas habilitadas, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj. Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Se establece el derecho de realizar pausas adicionales con el objeto de fumar, en las zonas habilitadas, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj. Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Se establece el derecho de realizar pausas adicionales con el objeto de fumar, en las zonas habilitadas, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj. Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

- Presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 12:30 horas.
  - Tiempo de comida flexible: de 12:30 horas a 14:45 horas.
  - Presencia obligada de tarde: de 14:45 horas a 16:00 horas.
  - Salida flexible a partir de las 16:00 horas.
  - Cierre de la empresa a las 19:30 horas.
- En el tiempo de presencia obligada de mañana, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos retribuidos, siempre dentro del centro de trabajo y en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo la persona trabajadora debe estar disponible si se le solicita.
- En los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo la persona trabajadora debe estar disponible si se le solicita. Es obligatorio fichar tanto al inicio del periodo como a la vuelta al trabajo, independientemente de que se coma en las instalaciones o fuera. Si la comida se combina con otras actividades (cursos de idiomas, paseo, deporte, café fuera, fumar, temas personales, etc.) el inicio del periodo corresponde a cuando se deja de trabajar y acaba cuando se vuelve a trabajar fichando en ambos momentos.
- En caso de que no se realicen los fichajes de forma indicada anteriormente, el reloj descontará las 2 horas y 15 minutos de tiempo de comida de manera automática. Si alguien se olvida de fichar o de manera excepcional no hace parada para comer o come fuera del horario establecido, deberá tramitar la incidencia correspondiente en la aplicación del reloj para que este descuento automático se anule.
- Viernes o previos a festivo marcados en el calendario
- Se establece una jornada media de 6 horas 33 minutos día, que variará en función del número de días previos a festivo o viernes durante cada año de vigencia.
- Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas.
  - Presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 13:30 horas.
  - Salida: a partir de las 13:30 horas.
  - Cierre de la empresa a las 19:30 horas.
- En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos retribuidos por la mañana en horario de presencia obligada (horario de coincidencia), siempre dentro del centro de trabajo y en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo la persona trabajadora debe estar disponible si se le solicita. Asimismo, ésta podrá optar por realizar una pausa de hasta 30 minutos fuera del centro de trabajo. En este último caso, es necesario fichar tanto al inicio como a la vuelta al centro de trabajo con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.
- Es posible alargar la jornada hasta las 15:30 horas sin hacer pausa para comer. En el caso de que se realice pausa de comida para continuar la jornada a la tarde, se debe fichar tanto al inicio como al final de dicha pausa.
- Horario de verano: julio y agosto
- Existe la posibilidad de realizar jornada continua en los meses de julio y agosto siempre que la persona trabajadora disponga de horas suficientes en el reloj para finalizar el mes de agosto con un máximo de 40 horas negativas en el reloj.
- Que, sin perjuicio de lo anterior, cada persona trabajadora podrá distribuir de jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 30 de junio y desde el 1 de septiembre hasta el 15 de septiembre, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
- Aprobación previa del/de la responsable directo/a, en función de las necesidades del área. En caso de que sea denegada se deberán argumentar razones objetivas por el responsable
  - Garantía de servicios mínimos en cada unidad o departamento.

La jornada media semanal, la cual variará en función del número de días previos a festivo o viernes durante cada año de vigencia, será de 38 horas 33 minutos estimados, 8 horas de lunes a jueves y 6 horas y 33 minutos estimados los viernes.

En relación con la distribución irregular de la jornada regulada por el artículo 17.4 del Convenio provincial, aquellas personas trabajadoras a las que se les aplique dicho convenio por causas productivas podrán optar, al final del ejercicio, por solicitar la remuneración, a valor de hora ordinaria, de todas las horas trabajadas como consecuencia de la utilización de la disponibilidad de horas del Convenio, por encima de la jornada anual establecida en el Convenio provincial para el año en curso, descontadas, en su caso, las horas traspasadas del año anterior, renunciando al traspaso de horas a final del ejercicio definido en el presente Convenio.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, en el que se indicarán los días festivos correspondientes a cada ejercicio. Este calendario incluirá tanto los festivos oficiales como aquellos días que, sin tener tal consideración legal, se establezcan como no laborales con el fin de ajustar las horas laborales anuales previstas en el presente convenio, tales como puentes recuperados. Estos días no laborales se considerarán festivos a todos los efectos.

Asimismo, se establece que los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

Dicho calendario será sometido a consulta con la RLPT con carácter previo a su publicación, ello sin perjuicio de lo dispuesto en la D.A.III.A) del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

En relación con el exceso de horas generado por el calendario anual, se priorizará que su districte coincida con puentes naturales, entendidos como días laborales situados entre dos días no laborales consecutivos. En caso de no existir puentes naturales, las horas sobrantes se considerarán como horas de exceso de calendario y podrán districte en otras fechas.

El districte de estas horas deberá solicitarse con un preaviso mínimo de dos días respecto a la fecha deseada. La empresa únicamente podrá denegar dicha solicitud por causas organizativas y/o productivas debidamente justificadas por escrito.

El número de horas de exceso se determinará cada año durante la elaboración del calendario laboral y se asignará individualmente a cada persona trabajadora en función de su jornada laboral. Al finalizar el año natural, se procederá al recálculo de las horas correspondientes a cada persona trabajadora en atención a su tiempo efectivo de trabajo. Las diferencias que pudieran resultar se añadirán o restarán, según corresponda, al saldo de horas de exceso del calendario del año siguiente o, en su defecto, al saldo del reloj horario individual.

En países con otro régimen semanal, como por ejemplo países musulmanes, los días laborables son de sábado a miércoles, contemplándose el jueves y viernes como días de descanso, siempre que la estancia sea mayor a una semana. Todos los días festivos del calendario de oficina (exceptuando sábado y domingo) serán considerados festivos independientemente del lugar donde se esté trabajando. De igual forma, en caso de que hubiera un festivo en el país de destino, que no lo sea en España, y no permita realizar trabajo, bien presencial bien a distancia, dichas horas deberán compensarse con excesos de reloj o recuperarse posteriormente.

## 2.2. Horario de trabajo

El horario general de la empresa cuando se realicen trabajos de oficina (y que, por tanto, no aplica cuando se realicen trabajos en cliente, puestas en marcha, etc., así como al personal de recepción y otras posibles excepciones), será el siguiente:

De lunes a jueves

Se establece una jornada media 8 horas/día.

— Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas.

La Comisión Mixta adoptará acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la constituyen y emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

#### 1.5. *Inaplicación*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa no podrá en ningún caso, con las únicas excepciones de la regulación del horario de trabajo indicada en el apartado 2.2: Horario de trabajo del presente Convenio, acogerse a la inaplicación unilateral de las condiciones laborales pactadas en el mismo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario para ello abrir un periodo de consultas con la Representación de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días para intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación, exceptuando arbitraje obligatorio, no resolverían 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 acuerdo sobre inaplicación al ORP-RICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

La anterior renuncia empresarial a la posibilidad de inaplicar unilateralmente sin acuerdo suscrito por las partes en fecha 21 de octubre de 2025, al que se remite expresamente el presente en determinadas materias, que se da por íntegramente reproducido y que forma parte del presente Convenio a todos los efectos.

En todo caso y de forma subsidiaria, para el improbable supuesto de que se entienda que el citado acuerdo no tiene eficacia de Convenio Colectivo, las partes acuerdan que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contenidas en el mismo vía artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, exclusivamente en relación al contenido del reiterado acuerdo suscrito por las partes en fecha 21 de octubre de 2025, exigirá acuerdo bien con las personas trabajadoras afectadas (MSTC individuales) bien con la representación de las personas trabajadoras (MSTC de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

#### 1.6. *Prioridad aplicativa del convenio sectorial*

Al amparo del «Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la CAV» («BOPV» 3 de marzo de 2017) el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurren o pudieran concurrir en este ámbito.

Siendo subsidiaria su aplicación en todo lo no regulado en el presente Convenio. En lo más favorable, el convenio del Metal de Bizkaia tendrá prioridad aplicativa, salvo en materia de contratos formativos en que se estará exclusivamente a la regulación contenida en el presente Convenio.

## 2. Régimen de trabajo

### 2.1. *Jornada de trabajo*

La jornada anual para todas las personas trabajadoras, con independencia de que presten sus servicios en régimen de jornada partida o continua, será de 1.688 horas. Esta jornada tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025. A fin de regularizar las horas de 2025 en el reloj se incluirá un ajuste de horas positivas correspondientes en enero de 2026.

## 1. Disposiciones generales

### 1.1. *Ambito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la Unidad Productiva Technology (en adelante Technology), de la empresa Ingeteam Power Technology, S.A., adscritas al centro de trabajo de Zamudio (Bizkaia).

En todos aquellos aspectos no regulados por el presente Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia. A su vez, cualquier aspecto que dicho Convenio, vigente o futuro, mejore las condiciones del presente Convenio, será aplicado automáticamente, salvo en materia de contratos formativos en que se estará exclusivamente a la regulación contenida en el presente Convenio.

### 1.2. *Vigencia, duración y denuncia*

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de la firma del presente acuerdo, sin perjuicio de aquellas materias en las que se contemple expresamente lo contrario. En particular, el régimen económico tendrá un periodo de vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de noviembre de 2027.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez finalizada la duración pactada, el presente Convenio mantendrá en ultractividad todo su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de un nuevo Convenio que lo sustituya.

### 1.3. *Procedimiento Resolución de Conflictos*

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales (PRECO) publicado en el «BOPV» del 4 de abril de 2000. Este Acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo, a excepción del Arbitraje con carácter obligatorio, al que sólo se acudiría cuando ambas partes estén de acuerdo.

### 1.4. *Comisión Mixta*

Se constituye la Comisión paritaria Mixta del Convenio compuesta de una parte por representantes de la RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) y por representantes de la empresa. Son sus funciones el seguimiento, interpretación o adaptación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, así como la interpretación de lo aplicable en la concurrencia de normas de distinta procedencia.

A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del PRECO o el correspondiente procedimiento judicial por causa de cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio. La comisión designará a uno de sus miembros como secretario/a, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la comisión.

Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días. La reunión se convocará mediante comunicación escrita, con al menos 7 días de antelación a la celebración de la misma, y en el escrito se planteará la cuestión objeto de interpretación o controversia.

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 Inge-team Power Technology, S.A., (código de convenio 48102711012023).

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta Delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 21 de octubre de 2025 por la representación de la empresa y por la representación de la parte social.

*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 6 de febrero de 2026.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**2025-2027**

Ingeteam

Convenio Colectivo de

**HITZARMEN KOLEKTIBOA**

**INGETEAMEN**

**LAN HITZARMENA**  
CONVENIO COLECTIVO

