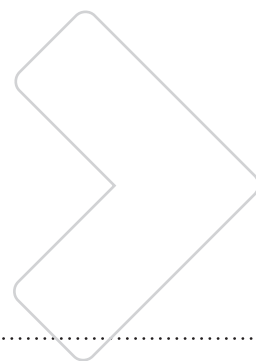


LAN HITZARMENA CONVENIO COLECTIVO

MESA (Manufacturas Eléctricas)-en HITZARMEN KOLEKTIBOA

Convenio Colectivo de
MESA (Manufacturas Eléctricas)

2024-2028



III. ATALA
EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Industria, Trantsizio Energetiko eta Jasangarritasunaren Saila

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Manufacturas Eléctricas, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48003082011989).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak 2024ko abenduaren 23an sinatutako akordioa.

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2025eko ekainaren 2an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández

1. Egonkortasuna lan-harremanen eta gizarte-bakearen esparruan, eta gatazkak ebazteko prozedura

Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabaki dute beharrezkoa dela Enpresa barruko lan-harremanen eta gizarte-bakearen esparruan egonkortasuna ziurtatzea.

Horretarako, bi aldeek adostu dute Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, Enpresak ezingo diola uko egin hitzarmen kolektibo honetan xedatutako lan-baldintzak aplikatzeari, baldin eta bestelakorik adosten ez bada langileen legezko ordezkariekin.

Aurreko paragrafoan adierazitakoaren ordainetan, Enpresa Batzordeak konpromisoa hartzen du hitzarmen honen interpretazioan edo aplikazioan edo hau ordezkatu duen etorkizuneko hitzarmen, itun edo akordio kolektiboa negoziatzean gerta daitekeen edozein desadostasuni irtenbidea emateko, adiskidetze-prozedura jarraitzeko eta, ondoren, PRECOren araudian xedatutako bitartekaritza, greba-eskubidea gauzatu baino lehen; horrela, berariaz uzten da alde batera nahitaezko arbitrajea.

Horrenbestez, Enpresa Batzordeak lehendabizi adiskidetze-prozedura jarriko du abian, eta, gero, PRECOren araudian xedatutako bitartekaritza. Bide horiek agortu ondoren, izan «adostasunik gabe» (desadostasunari irtenbidea emateko akordiorik lortu ez delako), izan «ondoriorik gabe» (Enpresa ez delako bertaratu PRECOk egindako deialdira), Enpresa Batzordeak greba-eskubidea baliatu ahal izango du, unean-unean indarrean dagoen araudian xedatutako balditzetan.

Bitartekaritza-faseari dagokionez, aldeek (Enpresa eta langileen ordezkariak) adostu dute bitartekaritza hori gauzatzea bitartekariak idatziz proposamenik egin gabe, baldin eta kontrakoa ez bada idatziz adierazten fase horretan bertan. Hortaz, aukeratutako bitartekariak ezin izango du Enpresa Batzordeak balizko greba egiteari buruzko txostenik egin edo irizpenik eman, ez bada sortutako desadostasuna konpontzen adiskidetze-prozeduran lehendabizi eta bitartekaritza-prozeduretan gero.

1 bis. Hitzarmena ez aplikatzea

Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan xedatutakoa betetze aldera, bi aldeek adostu dute Enpresak bere kabuz ezingo diola inola ere aplikatzeari utzi hitzarmen kolektibo honetan xedatutako lan-baldintzak, baldin eta ez bada bestelakorik adosten langileen legezko ordezkariekin. Horrezaz gain, hitzarmenaren indarraldia amaitu baino lehen, berriro negoziatzen saiatuko dira haren ordezeko bat adosteko edo hura berriro aztertzeko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan xedatuta bezala.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak ebazteko prozeduretara jota ere (hitzarmen honen 1. artikulua araberak) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien (enpresaren ordezkarien eta langileen ordezkarien gehiengoaren) arteko akordioa beharko da, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren (estatutuaren araberako hitzarmen kolektiboak aplikatzen ez direnean prozedurak ebazteko organoa) edo etorkizunean hura ordezkatu dezakeen organoaren (estatutuaren araberako hitzarmen kolektiboak aplikatzen ez direnean prozedurak ebazteko organoa) esku jartzeko.

2. Langile-esparrua

Hitzarmen honek Manufacturas Electricas, S.A.U., Enpresako plantillako langile guztiak hartuko ditu bere baitan, bai eta langile berriak ere. Honako hauek, ordea, ez ditu bere baitan hartuko: lan-arloko legeriak («Langileen Estatutuaren» 1. artikuluko 3-c puntua) arautzen duen eremutik kanpoko langileak, abuztuaren 1eko 1382/1985 Errege Dekretuak araututako goi-mailako zuzendaritzako langileak, eta 1. eta 2. lanbide-taldeetako langileak.

3. Indarraldia, iraupena eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean zein egunetan argitaratzen den kontuan izan gabe. Ondorio ekonomikoek 2024ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

Hitzarmen honek bost urte iraungo du, hau da, 2028. urteko abenduaren 31 arte.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoa betez, hitzarmen honen hasierako indarraldia amaitutakoan, haren edukia indarrean jarraituko du hura ordeztuko duen beste bat indarrean jarri arte.

2028ko azaroaren 15etik aurrera joko da hitzarmen honen indarraldia amaitutzat automatikoki.

Hitzarmen honen indarraldia amaitu baino hamabost egun lehenago osatuko da, beranduenez, negoziazio-batzordea, eta hitzarmen honen indarraldiaren amaiera-datatik hasita hurrengo hamabost egun naturaletan aurkeztuko dira plataformak. Negoziazioari ez zaio ezein kasutan ekingo hitzarmenaren indarraldia bukatu eta hilabete iragan ondoren.

4. Lanaldia

4.1. Urteko lanaldia

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, lanaldia urtean benetan lan egindako 1.680 ordukoa izango da (*), hau da, lanaldiaren barruan ez dira zenbatuko ogitartekoa jateko denbora eta, hala badagokio, langileek egin ditzaketen atsedendialdiak (* aurrerago zehazten diren salbuespenekin).

4.2. Lan-araubidea, lanaldia eta ordutegia

Lan-araubidea, oro har, honako hau izango da:

4.2.1. Tailerrerako: Lanaldi jarraitua edo/eta txandakako lanaldia.

4.2.2. Bulegoetarako: Neguko lanaldia edo udako lanaldia.

4.2.3. FAT, Erletxeko lantokia, Mungiako biltegi nagusia eta materialen harreraren kalitatea.

4.2.1 Tailerra

1. Aplikazio-eremua

Jarraian deskribatzen den erregulazioak tailerreko langile guztiei eragingo die, honako hauetako langileei izan ezik: FAT, Erletxeko lantokia, Mungiako biltegi nagusia eta materialen harreraren kalitatea.

2. Lan-araubidea

Tailerreko langileek lanaldi jarraituko araubidean edo txandakako lan-araubidean emango dituzte zerbitzuak, enpresaren antolamendu- edo produkzio-inguruabarrak kontuan hartuta.

3. Erreferentziako eguneko lanaldia

Bi kasuetan, erreferentziako eguneko lanaldia benetako laneko 7 ordu eta 45 minutuko izango da.

4. Erreferentziako ordutegia

A. Lanaldi jarraitua.

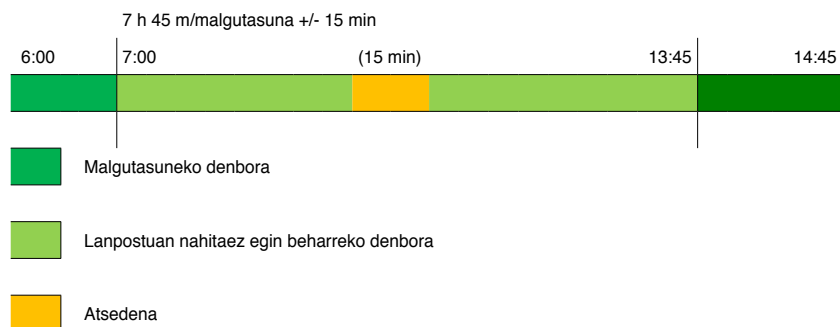
Lanaldi jarraituko araubidean lan egiten denean, langileek eguneko lanaldia honako ordu-tarte honetan egin beharko dute: 06:00etatik 13:45era.

Atal honetan araututako lanaldi jarraitua goizeko ordutegian soilik aplikatuko da.

Tarte horren barruan, langileak askatasunez aukeratu ahal izango du zer ordutegitan egiten duen egunero bere zerbitzua, eta bermatuko du bere zerbitzua beranduenez 7:00etan hasiko dela eta goizen 13:45ean amaituko dela.

Erreferentziako eguneko lanaldi horren barruan, eguneko 15 minutura arteko atsedendialdi sartzen da, eta benetako lantzat hartuko da ondorio horietarako bakarrik.

Hobeto ulertzeko, hona hemen egoera hori azaltzen duen grafikoa:



4.3. artikuluan araututako flotazio-araubidea aplikatuz benetako lanaldia 8 ordu eta 45 minutura iristen den egun zehatzetan, aurreko paragrafoan deskribatutako atsedenaldea eguneko 25 minutura artekoa izango da, eta benetako lantzat hartuko da ondorio horietarako soilik.

Aurreko paragrafoetan deskribatutakoez gain, langile guztiek egin ditzaketan atsedenaldiak eguneko lanaldiaren barruan berreskuratu beharko dira.

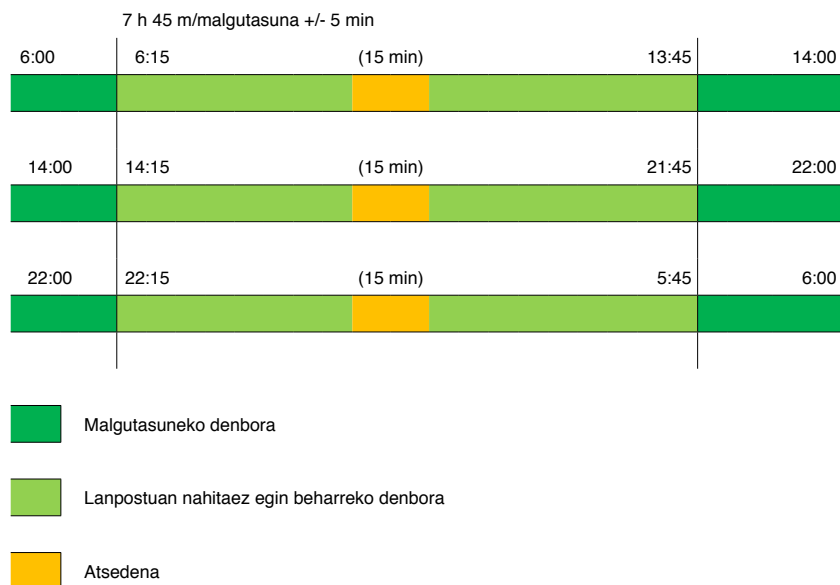
Enpresak langileen eta aginte-lerroaren esku utziko du atsedenaldeen autokudeaketa eta horien erabilera arduratsua eta antolatua, eta eskubidea izango du atsedenaldi horien kudeaketa antolatuko eta kontrol digitaleko sistemak ezartze-ko, desbideratzeak eta/edo antolaketa-/ekoizpen-inpaktuak antzemanaz gero.

Horri dagokionez, honako hauek hartuko dira «desbideratzeak eta/edo antolaketa-/ekoizpen-inpaktuzat» (adierazpide moduan):

- Atsedenaldiak aurreko paragrafoetan finkatutakoak baino aldi luzeagoetan erabiltzea, behin eta berriz.
- Atzerapenak sortzea produkzio-programan, koordinaziorik ezaren edo atsedenaldiak luzaroan erabiltzearen ondorioz.

B. Txandakako lanaldia.

Lanaldi jarraituko araubidean lan egiten denean, langileek erreferentziako eguneko lanaldia honako ordu-tarte honetan egin beharko dute, lehen adierazitako irizpide orokorrak jarraituz:



Erreferentziako eguneko lanaldi horren barruan, eguneko 15 minutura arteko atsedenaldia sartzen da, eta benetako lantzat hartuko da ondorio horietarako bakarrik.

4.3. artikuluan araututako flotazio-araubidea aplikatuz benetako lanaldia 8 ordu eta 45 minutura iristen den egun zehatzetan, aurreko paragrafoan deskribatutako atsedenaldia eguneko 25 minutura artekoa izango da, eta benetako lantzat hartuko da ondorio horietarako soilik.

Aurreko paragrafoetan deskribatutakoez gain, langile guztiek egin ditzaketen atsedenaldiak eguneko lanaldiaren barruan berreskuratu beharko dira.

Enpresak langileen eta agente-lerroaren esku utziko du atsedenaldien autokudeaketa eta horien erabilera arduratsua eta antolatua, eta eskubidea izango du atsedenaldi horien kudeaketa antolatuko eta kontrol digitaleko sistemak ezartzeko, desbideratzeak eta/edo antolaketa-/ekoizpen-inpaktuak antzemanaz gero.

Horri dagokionez, honako hauek hartuko dira «desbideratsetzat eta/edo antolaketa-/ekoizpen-inpaktutat» (adierazpide moduan):

- Atsedenaldiak aurreko paragrafoetan finkatutakoak baino aldi luzeagoetan erabiltzea, behin eta berriz.
- Atzerapenak sortzea produkzio-programan, koordinaziorik ezaren edo atsedenaldiak luzaroan erabiltzearen ondorioz.

Asteko txandakako araubidean lan egiten denean, eguneko txanda-plusa ordainduko zaie sistema horren pean lan egiten duten pertsona guztiei, goizeko txandak goizeko lanaldi jarraitu esklusiboaren antzeko ordutegia izan arren.

4.2.2 Bulegoa

1. Aplikazio-eremua

Bulegoko langileen artean sartzen dira enpresaren bulegoetan lan egiten duten langile guztiak.

2. Lan-araubidea

Bulegoko langileek honako lan-araubide honetan jardungo dute:

A. Neguko lanaldia.

Urteko hilabete guztietan aplikatuko da, uztailean eta abuztuan izan ezik, eta honako lan-araubide hau izango du:

- Astelehenetik ostegunera lanaldi etena.
- Lanaldi jarraitua: ostiraletan.

B. Udako lanaldia.

Uztailean eta abuztuan aplikatuko da.

3. Erreferentziako eguneko lanaldia eta erreferentziako ordutegia

A. Neguko lanaldia.

Eguneko lanaldia benetan lan egindako 7 ordu eta 45 minutukoa izango da, eta asteko zenbaketan 38 ordu eta 45 minutukoa.

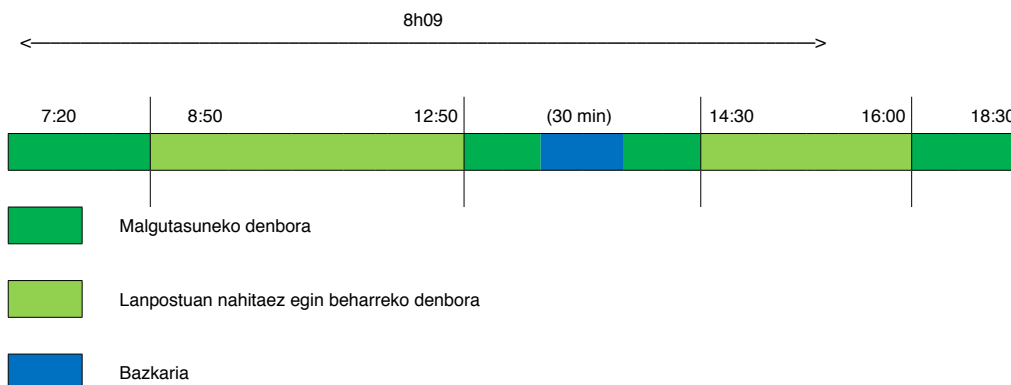
Aurrekoa alde batera utzi gabe, bulegoko lana antolatzea eta bizitza profesionala eta familiarra bateragarri egitea errazte aldera, ezartzen da lehen aipatutako erreferentziako asteko lanaldia –38 ordu eta 45 minutukoa– honela banatuko dela:

- Astelehenetik ostegunera: 8 ordu eta 9 minutu.
- Ostiraletan: 6 ordu eta 9 minutu.

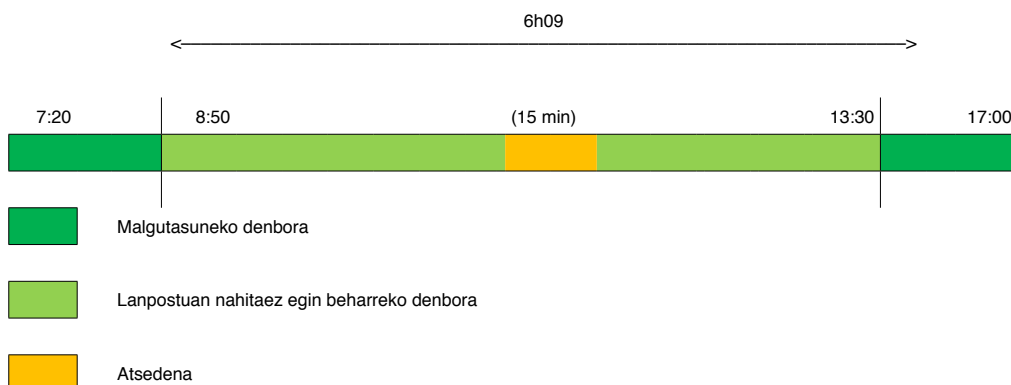
Hori guztia, beherago jasotako grafikoetan aurreikusitako malgutasuna alde batera utzi gabe.

Nolanahi ere, lanaldi zatituko araubidean egingo da lan astelehenetik ostegunera, eta erreferentziako eguneko lanaldia honako ordu-tarte honetan egin beharko da: 7:20tik 18:30era, hurrengo grafikoan deskribatutako moduan. Era berean, langile bakoitzak 30 minutura arteko atsedenaldira hartzeko eskubidea izango du bazkaltzeko —ez da lan eraginkortzat hartuko—.

Hobeto ulertzeko, hona hemen egoera hori azaltzen duen grafikoa.



Lanaldi jarraituko araubidean egingo da lan ostiraletan, eta erreferentziako eguneko lanaldia honako ordu-tarte honetan egin beharko da: 7:20tik 17:00etara, hurrengo grafikoan deskribatutako moduan.



Lanaldi jarraituan, eguneko 15 minutura arteko atsedenaldira sartzen da, eta benetako lantzat hartuko da ondorio horietarako bakarrik.

B. Udalako lanaldia (uztaila eta abuztua):

Lanaldi jarraituko araubidean emango dira zerbitzuak, astelehenetik ostiralera, uztailean eta abuztuan, eta erreferentziako eguneko lanaldia honako ordu-tarte honetan egin beharko da: 6:00etatik 13:45era, hurrengo grafikoan deskribatzen diren baldintzetan.

6:00	7:45	15 min	13:45	15:30
------	------	--------	-------	-------

7h45



- 4.2.3. FAT, Erletxeko lantokia, Mungiako biltegi nagusia eta materialen harreraren kalitatea
- A. *FAT*: eginkizun horietan lan egiten duten langile guztiak tailerreko gainerako langileen antzeko ordutegia izango dute (lanaldi jarraitua/txandakako lanaldia), FAT egunetan izan ezik, horietan lanaldi zatituko ordutegira igaroko baitira, «4.2.2.3.A. Neguko lanaldia» atalean araututakoaren arabera.
 - B. *Erletxeko lantokia*: Erletxeko biltegian lan egiten duten langile guztiak tailerreko gainerako langileen antzeko ordutegia izango dute (lanaldi jarraitua/txandakako lanaldia), esportazioa jaso edo igortzen den egunetan izan ezik, horietan lanaldi zatituko ordutegira igaroko baitira, «4.2.2.3.A. Neguko lanaldia» atalean araututakoaren arabera.
 - C. *Mungiako biltegi nagusia*: Mungiako biltegi nagusian lan egiten duten langile guztiak tailerreko gainerako langileen antzeko ordutegia izango dute (lanaldi jarraitua/txandakako lanaldia), salbu eta beren lan-kontratuan hitzartuta badaukate lanaldi zatituan lan egin ahalko dutela, kasu horietan lanaldi zatituko ordutegira igaro ahalko baitira, «4.2.2.3.A. Neguko lanaldia» atalean araututakoaren arabera.
 - D. *Materialen harreraren kalitatea*: eginkizun horietan lan egiten duten langile guztiak tailerreko gainerako langileen antzeko ordutegia izango dute (lanaldi jarraitua/txandakako lanaldia), enpresak zerbitzua bermatzeko lanaldi zatitua beharrezkoa dela zehazten duen egunetan izan ezik, horietan lanaldi zatituko ordutegira igaroko baitira, «4.2.2.3.A. Neguko lanaldia» atalean araututakoaren arabera.

4.3. *Ordutegi-malgutasuna*

Lanaldiaren sarreran eta/edo irteeran ordutegi-malgutasuna ezartzen da, langileen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiten laguntzeko, enpresaren produktibitateari kalterik egin gabe.

Ordutegi-malgutasuna honako hau izango da:

- 4.3.1. Lanaldi jarraitua tailerrean: ordubete sarreran eta irteeran. Sarrera: 6:00etatik 7:00etara. Irteera: 13:45etik 14:45era.
- 4.3.2. Txandakako lanaldia: 15 minutu txanda bakoitzeko irteeran eta sarreran.
Goizeko txanda: Sarrera 6:00etatik 6:15era. Irteera 13:45etik 14:00etara
Arratsaldeko txanda: Sarrera 14:00etatik 14:15era. Irteera 21:45etik 22:00etara.
Gaueko txanda: Sarrera 22:00etatik 22:15era. Irteera 05:45etik 6:00etara
- 4.3.3. Neguko lanaldia bulegoetan:
Sarrera: Ordubete eta 30 minutu. 7:20 – 08:50.
Eguerdiaren: 12:50etik 14:30era, 30 minutuko nahitaezko atsedendialdiarekin.
Irteera: 2 ordu eta 30 minutu. 16:00 – 18:30.
- 4.3.4. Udako lanaldia bulegoetan: ordubete sarreran eta irteeran. Sarrera: 6:00etatik 7:45etara. Irteera: 13:45etik 15:30era.

Jarraian azalduko dira MESAn ordutegi-malgutasuna erabiltzeko arauak.

- Ezin izango da ordutegi-malgutasunik egin segurtasun-arrazoiengatik langile batek bere lana banaka egin ezin duen lanpostuetan. Langile batek konpainiarik gabe lan egin badezake malgutasunaren barruan, txanda-aldietan, aparteko orduetan eta abarretan ere berdin egin ahal izango da, lanpostuaren arriskuen ebaluazioan kontrakoa adierazten ez bada.
- Sarrera- eta irteera-fitxaketak behar bezala egin behar dira. Hau da, ez da bonuaren hasierarik markatu behar lanean hasteko moduan egon gabe, hau da, laneko arropa jantzi, norbera babesteko ekipamendua eduki eta lanpostuan egon gabe, eta irteera laneko arroparekin eta lanpostuan egonda markatu behar da.
- Lanpostuan sartzean edo lanetik irtetean fitxaketa bat ahazteak egun horretako malgutasuna baliogabetzen du.
- Harrera batean bezero batekin parte hartzen duten langileek ezin izango dute lanaldiaren une batean ere malgutasuna erabili (sarrera edo eguerdia) harrera-egunean, bezeroarekin ahalik eta denbora gehien egon ahal izateko fabrikari.
- Sartzeko malgutasuna aldi baterako eten daiteke, MESAk antolatutako prestakuntza-ikastaroetara, komunikazioetara, inbentarioetara, entseguetara edota ekitaldietara joateko (arloko arduradunak jakinarazi ondoren).
- Prestakuntza- edo egokitze-aldian dauden langileek ezin izango dute sartzeko eta irteteko malgutasunez baliatu, beren jardunean behar besteko autonomia lortu arte. Lanaldi barruan malgutasuna erabiltzen hasteko baimena team leader delakoak emango du. Une horretan, horren berri eman beharko du, presentzia kontrolatzeko sistema informatikoan malgutasuna erabiltzeko behar den marka sartzeko.
- Ordaindutako lizentzien ondorioz (medikua, arrazoi sindikala, ordu libreak, etab.) sarrera- edo irteera-markarik ez badago eta egun horretan malgutasuna baliatu nahi bada, malgutasun hori sarrera/irteeran egin ahal izango da, baldin eta malgutasunik gabeko lanaldi baten aldean benetan lan egindako orduetan murrizketarik ez badago.

4.4. Flotazio-orduak

Enpresaren ekoizpen-gaitasuna une bakoitzean dagoen lan-kargara egokitzeko eta merkatuaren berehalako eskakizunei erantzuteko beharra asetze aldera (bi zirkuntantzia horiek flotazio-orduen poltsa sortzeko espiritua eta helburua dira), enpresak, 7 egun naturaleko aurrerapenarekin idatziz jakinarazita eraginpeko langileei eta enpresa-batzordeari, lanaldia modu irregularrean banatu ahal izango du, eta lanaldia (eguneko edo/eta asteko) eta egutegia aldatu ahal izango ditu, jarraian adierazitakoaren arabera:

- 1) Definizioa eta irismena.
Enpresak langileen eguneko eta/edo asteko lanaldia aldatu ahal izango du, gehienez ere 69,75 ordura arte urtean.
Aldaketa hori honako hau baino ezin izango da izan: lan-egutegian eguneko eta/edo asteko lanaldi gisa hasieran ezarritakoaren azpitik dauden lanorduak egitea (aurrerantzean, «flotazio negatiboa») eta ondoren berreskuratzea.
Flotazio-orduen poltsa handitu ahal izango da, Enpresak eta Enpresa Batzordeak hala adosten badute.
- 2) Flotazio-orduen erabilera.
Enpresak flotazio negatiboko orduen poltsa erabili ahal izateko, idatziz jakinarazi beharko die Enpresa Batzordeari eta eraginpeko langileei, aldatzen den lanaldia hasi baino 7 egun natural lehenago gutxienez.
- 3) Erabilitako flotazio-orduak berreskuratzea.
Enpresak erabiltzen dituen flotazio-orduak berreskuratu egingo dira ordu horiek egin eta hurrengo hamabi hilabete naturaletan. Epea amaitzean, iraungi egiten dira.

Flotazioarekin 8:45o 5 egun astean	5h	5h15	9h45	25 min	13h 45	14h
	← 8h45 →					

Flotazioarekin 8:45o 5 egun astean	14h	14h15	18h15	25 min	22h 45	23h
	← 8h45 →					

- Urte natural bakoitzeko 114 ordura mugatzen da enpresak langileari eska diezaiokeen ordu-kopurua, aldez aurretik aplikatutako flotazio-ordu negatiboak berreskuratzeagatik eguneko edo asteko gehieneko lanalditik gora lan egin dezan.
- Enpresak flotazio-ordu negatiboak erabiltzen dituenean, ordu horiek lanaldi osoetan metatuta erabili beharko dira, Batzorde Paritarioarekin bestelako akordiorik hartu ezean. Flotazio-ordu negatiboak astean gehienez ere 3 egunez hartu ahal izango dira (asteazkena, osteguna eta ostirala).
- Enpresak ezin izango dio langile jakin bati eskatu egun jakin batean flotazio-ordu negatiboak berreskuratzeko ordaindutako lizentziak erabiltzeagatik edo egun horretan bertan greba-eskubidea erabiltzeagatik lan egin ez duen orduak konpentsatzeko.
- Enpresak ezingo dio eskatu langile jakin bati flotazio-ordu negatiboak egin ditzala langileak aparteko orduak egiten dituen egun berean.
- Aldez aurretik egindako ordu negatiboak berreskuratzeak ez du esan nahi langile jakin batek lan egin behar duenik flotazio-orduen poltsa aplikatu ezean asteko atsedena, jaiegunak, oporrak edo doikuntza-egunak egokituko litzaizkioken egunetan.
- Enpresak, hiru hilean behin, flotazio-orduen erabileraren bilakaeraren berri emango dio Batzorde Paritarioari.
- Beren magnitude eta/edo intentsitateagatik lana benetan ematea eragozten duten ezbehar eta/edo fenomeno atmosferikoen kasuan, Enpresak flotazio-ordu negatiboak erabili ahal izango ditu, oro har aurreikusitako 7 egun naturaleko aurreabisu-epeari eta orduko balioari men egin gabe, betiere Batzorde Paritarioaren adostasuna lortuz gero.

5. Lan-egutegia

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, lan-egutegia 2025eko lan-egutegian jasotako jarraibideen arabera egingo da. Hona hemen egutegia:

2025 EGUTEGIA
URTEKO LANALDIA 1680 O

Enpresak eta langileen legezko ordezkariak honako arau hauek adostu dituzte egutegi honetarako eta etorkizuneko egutegietarako:

- a) Urtean guztira 20 ordu libre edo gehiago (? 20 ordu libre) dituzten egutegietarako, gutxienez ? 1 ordu bat hartu beharko da.
- b) Urtean 20 ordu libre (< 20 ordu) baino gutxiago dituzten egutegietarako, orain arte bezala, ? 0,5 ordu hartu ahal izango dira.

Egun arrosak formalki eskatu behar dira dagokion tresna informatikoaren bidez.

Hilabetea / Mes	Egunak / Dias 7,75	Orduak / Horas
URTARRILA / ENERO	19,5	151,125
OTSAILA / FEBRERO	20	155
MARTXOA / MARZO	21	162,75
APIRILA / ABRIL	16	124
MAIATZA / MAYO	21	162,75
EKAINA / JUNIO	20	155
UZTAILA / JULIO	21	162,75
ABUZTUA / AGOSTO	11	85,25
IRAILA / SEPTIEMBRE	22	170,5
URRIA / OCTUBRE	23	178,25
AZAROA / NOVIEMBRE	20	155
ABENDUA / DICIEMBRE	17,5	135,63
GUZTIRA / TOTAL	232	1.798
Opor-egun malguak / Días flexibles de vacaciones	13	100,75
GUZTIRA / TOTAL	219	1.697,25
Ordu libre / Horas Libres		17,25
Lanegunak / Días de trabajo		219

Berreskuraezinak	
Oporrak	
Larunbatak / Igandeak	
Tokiko / Probintziako Jaieguna	
Tokiko / Probintziako Jaieguna	
Atal eta Sail Bakoitzak Zehaztu Beharreko Egun Malguak	

Urtarrila / Enero						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

151,13 h

Otsaila / Febrero						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

155 h

Martxoa / Marzo						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

162,75 h

Apirila / Abril						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

124 h

Maiatza / Mayo						
L	X	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

162,75 h

Ekaina / Junio						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

155 h

Uztaila / Julio						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

162,75 h

Abuztua / Agosto						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

85,25 h

Iraila / Septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

170,5 h

Urria / Octubre						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

178,25 h

Azaroa / Noviembre						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

155 h

Abendua / Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

135,63 h

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, abenduaren 24a eta 31 ez dira lanegunak izango.

Aste Santurako eta Gabonetarako finkatutako egutegiko «egun malguak» (egun arrosak) eskatzeko prozedura honako hau izango da:

- (egun arrosak) Gabonetako egun malguak (abendua edo urtarrila): langileek abenduan edo urtarrilean hartu nahi dituzten egunak eskatu beharko dituzte urte ba-koitzeko azaroko lehen lanegunerako. Enpresak gehienez ere abenduaren 10ean erantzungo dio eskaerari.
- (egun arrosak) Aste Santuko egun malguak (Aste Santua edo Pazko Astea): langileek Aste Santuan edo Pazko Astean hartu nahi dituzten egunak urtarrilaren 31rako eskatu beharko dituzte. Enpresak gehienez ere otsailaren 28/29an erantzungo dio eskaerari.
- Egutegiko egun malguak deiturikoetan (egun arrosak), lineen funtzionamendua ekoizpen-premien arabera behar besteko normaltasunez bermatzeko beharrezkoak diren pertsonak/lanpostuek jarraitu beharko dute zerbitzuak ematen.

Enpresak egingo du urteko lan-egutegia, Batzordearen laguntzarekin.

Egutegian sartutako egun libreak horiek sortu ondoko urtearen urtarrilaren 31 baino lehen hartu beharko dira.

Horretarako, behar adinako aurrerapenez jakinarazi beharko diete langileek beren nagusiei. Nolanahi ere, ahal den neurrian ez dira pilatuko ordu horiek azaroan, abenduan eta hurrengo urteko urtarrilean.

Orduak hilabete horietan hartu nahi izanez gero, 2 hilabete lehenago eskatu beharko dira eta, gainera, urtarrilean ezin izango dira hartu jaiegun baten aurreko edo ondorengo egunetan.

Egutegian ezarritako ordu libreak 20 ordu edo gehiago badira, ordubeteko edo ordubete baino gehiagoko zatitan hartu beharko dira. Ordu libreak gutxiago badira, ordu erdiko edo ordu erdi baino gehiagoko zatitan hartu ahalko dira.

Lan-egutegian aurreikus daitezkeen ordu librean, egun arrosen eta egun grisen kopurua bat badator akordio honetan ezarritako lanaldi osoari dagozkion ordu-kopuruaren gainetik egindako lan-ordu gehigarriekin, ordu-kopuru hori banan-banan doituko zaie egutegian finkatutako ordu guztiak bete ez dituzten langileei, edozein dela bete ez izanaren arrazoa (aldi-baterako ezintasuna, eszedentziak, lanaldi partziala, etab.).

Langile batek dagozkionak baino ordu libre gehiago hartzen baditu, edozein dela horren arrazoa, alde hori soldatetik kenduko zaio, baldin eta Enpresak eta langileak, ekoizpen- edo antolamendu-arrazoiak tarteko, ez badute ordu horiek zerbitzuak eman berreskuratzea adosten.

Abenduan langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago, hurrengo urteko lehenengo hiruhilekoan baliatu ahal izango ditu ordu libreak.

Era berean, ordu libreak horiek sortu ondoko urteko lehen hiruhilekoan hartu ahalko dira, baldin eta lanaldi-soberakina urteko azken hiruhilekoan gertatzen bada.

Inbentarioko egun libreei dagokienez, egun horiek baliatzeko irizpide berari jarraituko zaio, hau da, urte horretan hartu beharko dira, salbu eta inbentarioa egin behar bada, eta parte-hartzea azken hiruhilekoan zehazten bada (gainditzen ez den auditoretza bada). Kasu horretan, egoera horrek eragiten dien langileek hurrengo urteko martxoaren 31 arteko epea izango dute egun horiek baliatzeko.

6. Oporrak

1. Urteko oporraldia 22 lanegunekoa izango da, eta dagokion urteko irailaren 1etik hurrengo urteko abuztuaren 31ra bitartean sortuko dira.

2. Urteko oporrak sortzapena amaitzen den urte naturalaren barruan hartu beharko dira.

3. Ekitaldi bakoitzean behar den produkzio-jarduera ziurtatu beharko da, gutxienez, abuztuko 15 egun naturaletan.

Horretarako, epe horretan, lineen funtzionamendua ziurtatzeko behar diren pertsonak/postuek zerbitzuak ematen jarraitu beharko dute, ekoizpen-premien arabera normaltasun nahikoarekin.

Produkzio-jarduera erabat geldiaraziko da abuztuko beste 15 egun naturaletan, mantentze-lanetarako izan ezik.

Ezusteko arrazoiak direla-eta abuztuan 15 egunetan zerbitzuak eskaini behar badira Enpresan eta bi hilabete baino gutxiago falta badira oporrak ezarritako egunetan hartzeko, Enpresak behar den langileekin hitz egingo du, bi aldeak ados jarrita, zerbitzu hori eskaini beharreko egunak ezartzeko, baita opor-egun berriak noiz baliatuko diren zehazteko ere. Aldaketa horrek tartean hartzen dituen pertsonen eragindako gastuak ordainduko zaizkie, betiere dokumentu-bidez justifikatzen badituzte.

Aurreikusi gabeko egoerak direla-eta ezin bazaie hilabeteko aurrerapenez jakinarazi, egoera horrek eragiten dion langile bakoitzarekin akordio batera iritsi beharko du Enpresak, abuztuan zerbitzuak eman ditzaten; gainera, 43,82 euro gordinoko ordaina (2024an) erantsiko zaie lan egindako egun bakoitzeko, «haborokin» kontzeptupean. Haborokin hori ekitaldi bakoitzerako hitzartutako soldata-igoeraren arabera eguneratuko da urtero.

Oporraldiari kentzen zaion aldia (22 lanegunekoa) urteko beste hilabete batzuetan hartu ahal izango da.

4. Oporrak eskatzeko prozedura honako hau izango da:

- Udako oporren egutegia (ekaina, uztaila, abuztua eta iraila) otsailaren 28/29rako ezagutu beharko da. Langileek urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen aurkeztu beharko dituzte eskabideak. Enpresak urte bakoitzeko otsailaren 28/29a baino lehen erantzungo dio eskaerari.
- Jarduerari eusteko beharrezkoak diren rolak zehaztuta, langileek beraiek erabakiko dute beren artean zelan hartu egun horiek, eta desadostasunik badago, managerrak erabakiko dute.
- Udatik kanpo hartu nahi diren oporretarako, oporrak hartzeko aukeratutako lehenengo eguna baino gutxienez 5 aste lehenago egin beharko da eskaria. Enpresak, gehienez ere, oporrak hartzeko aukeratutako lehen eguna baino 4 aste lehenago erantzungo du.
- Salbuespen gisa, langileek egun solteetan hartu ahal izango dituzte oporrak –hau da, egun 1etik 4 lanegunera bitarteko blokeetan multzokatuta–, eta, horretarako, gutxienez 9 egun natural lehenago eskatu beharko dute. Enpresak gehienez 6 egun naturaleko epean erantzungo dio eskaerari, hura onartuz edo baztertuz.
- Urteko opor-egutegia egin ondoren, ezin izango da aldatu, alderdiek hala adosten ez badute eta oporrak hartzeko gutxienez 2 hilabeteko aurreabisu-aldia errespetatzen ez bada.

Ezusteko inguruabarrengatik ezin bazaie eraginpeko pertsonen gutxienez hilabete lehenago jakinarazi, banakako adostasuna beharko da, eta 2024an eguneko 43,82 euro gordinekin konpentsatuko zaie, «haborokin» gisa lan egindako egun bakoitzeko. Haborokin hori ekitaldi bakoitzerako itundutako soldata-igoeraren arabera eguneratuko da.

Hori guztia, logikoa denez, hilabete baino gehiagorako eskatu eta onartu behar diren oporraldietan soilik aplikatuko da.

5. Hitzarmen hau indarren dagoen bitartean, honako formula honen arabera ordainduko dira oporrak:

- Soldata, oporraldiaren egun naturalei dagokiena.
- Dagokion antzinasun-plusa.
- Hitzarmen Plusa, oporraldiaren barnean laneguntzat hartzen diren egunei dagokiena.
- Ekoizpen-saria, oporraldiaren barnean laneguntzat hartzen diren egunei dagokiena eta Bedaux eskalako 80 puntuko errendimenduaren arabera ezarria.
- Langile bakoitzak eduki ditzakeen lansari-kontzeptuak.

6. Langileak gutxienez aurreko 3 hilabete osoetan txandakako lan-sistemaren pean lan egin badu, abuztuan benetan lan egiten duen egunetan txandakako lanagatiko konpentsazioa jasotzen jarraituko du, nahiz eta lan-sistema horren mende ez egon.

7. Oporrak ordaintzeari eta hartzeari dagokienez, lan egindakotzat hartuko dira gaitasunagatiko, amatasunagatiko zein istripuagatiko baja dela-eta lanera huts egindako egunak.

8. Oporraldian langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago, Langileen Estatuak 38.3 artikuluko 2. eta 3. paragrafoetan ezarritakoa beteko da.

7. Ordaindutako lizentziak

1. Langileen Estatuaren 37. artikuluan xedatutakoaren arabera arautuko dira ordaindutako lizentziak, ondoren azaltzen diren aldaketekin, arrazoi jakinengatiko denboraldiari dagokionez:

- a) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta odolkidetasunezko seme-alaben heriotzagaratik, 5 egun natural. Arrazoi hori dela-eta, lantokia dagoen udalerritik

100 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar bada langileak, adierazitako epea 2 egun natural gehiago luzatuko da.

- b) Gurasoen, ezkontzazko seme-alaben, anai-arreben, biloben eta aitona-amonon heriotzagatik, odolekoak zein ezkontzazkoak (ezkontzagatik edo izatezko bikoteagatik), egutegiko 3 egun (horietatik 2 lanegunak izango dira). Arrazoi hori dela-eta lantokiaren udal-mugatik 100 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar bada, aurreko epea 2 lanegun luzatuko da.
- c) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzeagatik edo gaixotasun larriagatik, izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira, 5 lanegun. Arrazoi beragatik ordaindutako beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, baldin eta aurreko lizentziatik 30 egun natural igaro badira.

Lizentzia hori modu zatikatuan baliatu ahal izango da, gutxienez lanaldi erdiko zatitan (goizez edo arratsalde), ospitaleratzeak edo gaixotasun larriak iraun tartean.

- d) Odolkidetasunezko edo ezkontzazko gurasoen, seme-alaben, eta anai-arreben ezkontzagatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik, egun natural 1.
- e) Seme-alabak jaiotzen direnean edo adoptatzen direnean, une bakoitzean indarrean dagoen araudian xedatutakoari jarraituko zaio (gaur egun, lan-kontratua etengo da, eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan ezarritako prestazioa jasoko da, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa).

Adierazitako prestazioa desagertzen bada, Hitzarmen Kolektiboaren aurreko testuetako e) atalean zegoen lizentzia berreskuratuko da, hau da, semea edo alaba jaiotzen edo adoptatzen bada, 3 lanegun. Egun horietako bat baliatzeko aukera atzeratu ahal izango da, gehienez ere 15 egun naturaleko epean. Zesarea bidez egiten bada, bi lanegun gehiago.

- f) Ezkontzen bada edo erregistro eskudunean izatezko bikote gisa inskribatzen bada: 18 egun natural.
- g) Nortasun-agiria, gidabaimena, eta zitazio ofizialak: hartarako behar den denbora emango da lanaldia eta dokumentu publikoak ematen dituzten zentroyen irekitzeko eta ixteko ordutegia bat badatoz.
- h) Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultara joateko, langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-orduak lanaldiarekin bat badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari. Gainerako kasuetan, urte bakoitzean 16 ordu arte hartu ahalko dituzte; kasu horietan barne hartuta daude ezkontideari, izatezko bikotekideari eta langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara laguntzea, betiere behar bezala egiaztatuta. Gizarte Segurantzak eskaintzen ez duen tratamenduren bat bada, mediku espezialistaren kontsultatzat hartuko da.
- i) Etxebizitzaz aldatzeagatik, 2 egun natural.
- j) Oporraldia eta ezkontzagatiko lizentzia aldi berean badira, bi aldiak batuko dira. Nolanahi ere, langileak aldeztatik jakinaraziko dio Enpresari ezkondu behar duela.
- k) Ezkontidea, izatezko bikotekidea, seme-alabak eta gurasoak, odolkidetasunezkoak zein ezkontzazkoak, ospitale edo kliniketako larrialdietara joandako kasuetan: gorabehera hori benetako lanalditik kanpoko orduetan bada, eta ospitalean egotea eta medikuen sorospena 4 ordu edo gehiago luzatzen bada, langileak lanaldiaren erdia hartzeko eskubidea izango du hurrengo lanaldia hastean. Egoera hori lanaldiaren barnean gertatzen bada, behar duen denbora hartuko du langileak.

Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondorioetarako, izatezko bikotetzat hartuko dira ezkontzeko aukera izanik ezkondu ez, eta lizentzia hartu aurretik gutxienez sei hilabete-ko bizikidetzat behar bezala frogatzen duten bikoteak, izatezko elkartearen erregistro ofizialik ez badago.

2. Ordaindutako lizentziak honako kontzeptu hauen arabera ordainduko dira:
 - Soldata, oporraldiaren egun naturalei dagokiena.
 - Dagokion antzinasun-plusa.
 - Hitzarmen Plusa.
 - Bedaux eskalako 80 puntuko errendimenduari dagokion ekoizpen-saria.
 - Langile bakoitzak eduki ditzakeen lansari-kontzeptuak.

8. Aparteko orduak eta txandakako lana

1. Gaur egun dagoen langabezia-egoera kontuan izanda, eta lana sortzea bultzatuko duen politika solidarioa sustatzearen, aparteko ordu arruntak kentzea erabaki da.

2. Era berean, aurreko irizpideari balio osoa emateko, langileen ordezkariak eta Enpresak honako hau elkarrekin aztertzea gomendatzen da: indarrean dauden kontratazio-motak erabiliz kontratu berriak egiteko aukera, kendutako aparteko orduen ordezkari.

3. Gorago adierazitako lan-helburuaren eta gai horri buruzko nazioarteko esperientzien arabera, positibotzat jotzen da egiturazko aparteko orduak dirutan ordaindu ordez, atsedeen-denbora baliokidearekin ordezkari.

4. Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) akordioa erreferentzia gisa hartuta, akordio horretako 1. artikulua honako hau dio:

«Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, akordio honen 2. puntuan arautzen diren salbuespeneko kasuetan izan ezik».

LHKren akordioaren 2. artikulua honako hau dio:

«a) Ondorengo kasuetakoren bat gertatzen denean, betiere lanaldi arrunta luzatu ahal izango da salbuespen gisa :

Lehenengoa: Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuei eta beste kalte ezohiko eta premiazko batzuei aurre hartu edo konponbidea eman behar zaienean». Puntu horri dagokionez, zalantzazko ezinbesteko kasuak daudenean, aplikatu aurretik Enpresa Batzordearekin hitz egitea erabaki dugu.

Bigarrena: Behar adinako aurrerapenarekin aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, Enpresak behar bezala funtzionatzeko lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, honako arrazoiren bat dela medio lan-soberakina langile berriak egitea ezinezkoa dela egiaztatu beharko da:

- a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea ez delako bideragarria.
- b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.
- c) Enpleguko Zerbitzu Publikoari laguntza eskatu ondoren, ez diotelako lanposturako behar den prestakuntza duen langilerik eskaini Enpresari.»

Era berean, ezohiko egoeratzat joko dira beheko hauek, ondorio hauetarako, lanalditik edo urteko lan-egutegitik kanpo gertatzen direnean:

- a) Kamioi bat iristea materiala kargatzera edo deskargatzera.
- b) Mantentze-lanak egitea, data zehaztu gabe.
- c) Halabeharrezko egoerak eta bezeroen ekipamenduetan izandako matxurak.

5. Hitzarmen honen 8. artikuluko 4. zenbakian aurreikusitako egoera berezian babesean egiten diren aparteko orduak lan egindako denboraren baliokide den atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, eta ordu libre gisa baliatuko den lanordu bakoitzeko Laneratze Haborokin Plusaren ordu erdia ordainduko da. Plus horren zenbatekoa honako kontzeptu hauen batura izango da: soldata, antzinasun-plusa, Bedaux eskalako 80 puntuko errendimenduari dagokion ekoizpen-saria, gehigarritzko ordainsari osagarria

eta langile bakoitzak eduki ditzakeen gainerako lansari-kontzeptuak. Urtearen amaieran baliatzeko orduren bat geratzen bada, nahiz eta hori ahal den neurrian eragotzi behar den, hurrengo urteko lehen hiruhilekoan baliatu beharko da nahitaez. Ezinbesteko kasuetan soilik erabaki ahal izango da diruz konpentsatzea, bai eta, LHKren akordioaren 2. puntuari aurreikusten den egoera gertatzen delako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean ere.

6. Enpresako Zuzendaritzak hileroko emango dio Enpresa Batzordeari egindako aparteko ordu-kopuruaren berri, kausak zehaztuta, eta hala badagokio, baita atalez atal orduok nola banatu diren ere. Halaber, informazio horren eta gorago zehaztutako irizpideen arabera, Enpresak eta langileen legezko ordezkariak aparteko lanorduen izaera zehaztuko dute, betiere hitzarmenean itundutakoaren arabera.

7. Langileen Estatutuaren 35.5 artikuluan ezarritakoaren arabera, egindako aparteko orduak egunero erregistratuko dira eta guztizkoa ere aterako da lansariak ordaintzeko ezarritako denboraldian; horrela, laburpenaren kopia bana emango zaio langile bakoitzari dagokion partean.

8. Ordu horiek kotizatzeari dagokionez, Enpresak legez ezarritako eginbeharrak beteko ditu.

9. Ordaindutako aparteko orduak 80 izango dira gehienez ere urte bakoitzean. Lan-arrazoiak direla-eta muga hori gainditu behar bada, lan egindako ordu bakoitza (ondoren ordu libre gisa baliatuko dena) Laneratze Haborokin Plusaren ordu erdiarekin ordainduko da. Plus horren zenbatekoa honako kontzeptu hauen batura da: soldata, antzinasun-plusa, Bedaux eskalako 80 puntuko errendimenduari dagokion ekoizpen-saria, gehigarriko ordainsari osagarria eta langile bakoitzak eduki ditzakeen gainerako lansari-kontzeptuak. Ordu hori aparteko ordua egin eta hurrengo hiru hilabeteetan baliatu beharko da, atsedenez gisara. Erabat egiaztatutako kausa dela-eta (abenduan aldi baterako ezintasun-egoeran egotea, kasu), hurrengo urteko lehenengo hiruhilekoan baliatu ahalgo dira.

Astelehenerik ostiralera egindako aparteko orduak ordu arruntaren balioaren gaineko %75eko igoserarekin ordainduko dira. Hau da, lanegun bateko aparteko ordu bat denbora baliokidearekin konpentsatuko da, edo ekonomikoki ordainduko da 1,75 ordu arruntarekin.

Larunbatean egindako aparteko orduak ordu arruntaren balioaren gaineko %100eko igoserarekin ordainduko dira. Hau da, larunbateko aparteko ordu bat denbora baliokidearekin konpentsatuko da edo 2 ordu arruntetan ordainduko da.

Igandeetan eta/edo jaiegunetan egindako aparteko orduak ordu arruntaren balioaren gaineko %125eko gehikuntzarekin ordainduko dira. Hau da, igande eta/edo jaiegunetako aparteko ordu bat denbora baliokidearekin konpentsatuko da edo 2,25 ordu arruntarekin ordainduko da ekonomikoki.

Txandakako lana. Produkzio- eta antolaketa-beharrek lan-txandak ezartzea eskatzen dutenean, txandak ez diren beste lanaldi batean lan egiten duten atal edo arloetan, txanda horiek ezarriko dira eraginpeko langileei eta Enpresa Batzordeari kontsulta egin ondoren (beharrezkoa bada), bai iraupenari dagokionez, bai kadentziari dagokionez, hori guztia Enpresa Zuzendaritzaren irizpidearen arabera. Hona hemen jarraitu beharreko urratsak:

Txandak ezarritakoan, Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio, eta eragiten dien langileei astebete lehenago jakinaraziko zaie. Txanda horiek aste osoan arabera antolatuko dira, asteko lehen lanegunetik hasita.

9. Heriotzagatiko edo baliaezintasunagatiko kalte-ordaina

Enpresak bizitza- eta istripu-asegurua hitzartuko du 2024rako, estaldura hauekin:

— Edozein kausak eragindako heriotza: 10.000 euro.

— Ezintasun iraunkor osoa, erabatekoa eta baliaezintasun handia: 10.000 euro.

Zenbateko horiek bi urtean behin eguneratuko dira, aurreko bi urteetako KPI erreala- ren baturari dagokion zenbatekoan. Ematen duen zenbatekoa 50 euroren multiploetara biribilduko da. Horrenbestez, lehen eguneraketa 2025. urtean egingo da.

Estaldua horiek ezin dira metatu eta elkarrekin bateraezinak dira.

10. Laneko arropa eta norbera babesteko ekipamenduak

1. Behar dutenean, honako hauek emango dizkie Enpresak langile guztiei: arropa, eskuoihal bat, botak, zapatak, eta abar.

2. Era berean, nahitaezkoa izango da beharrezkoak diren segurtasun-ekipamenduak ematea, eta arriskuen dagokion ebaluazio-arauek gomendatzen dutenean erabili beharko dira.

11. Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lansariak

Enpresak beheko egoera eta ehuneko hauen arabera osatuko ditu langileen aldi baterako ezintasunagatiko prestazioak, langile horiekiko lan-harremanak dirauen artean:

i) Kontingentzia profesionalak (lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna).

Lan-istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako bajei dagokienez, langile bakoitzaren eguneko soldata gordinaren %100eraino osatuko du Enpresak, kasu bakoitzean hileko zenbatekoa kontuan hartuta egindako kalkulu teorikoan oinarrituta, honako kontzeptu hauen arabera:

— Soldata.

— Antzinasun-plusa.

— Hitzarmen Plusa.

— Bedaux eskalako 80 puntuko errendimendu bati dagokion ekoizpen-saria.

— Langile bakoitzak eduki ditzakeen lansari-kontzeptuak.

ii) Kontingentzia arruntak (lanez kanpoko istripua, gaixotasun arrunta edo ospitaleratzea).

Lanez kanpoko istripuak, gaixotasun arruntak edo ospitaleratzeak eragindako bajei dagokienez, langile bakoitzaren eguneko soldata gordinaren ehuneko jakin bateraino osatuko du Enpresak, kasu bakoitzean hileko zenbatekoa kontuan hartuta egindako kalkulu teorikoan oinarrituta, honako kontzeptu hauen arabera:

— Soldata.

— Antzinasun-plusa.

— Hitzarmen Plusa.

— Bedaux eskalako 80 puntuko errendimendu bati dagokion ekoizpen-saria.

— Langile bakoitzak eduki ditzakeen lansari-kontzeptuak.

Ehuneko hori aldagarria izango da, hitzarmenak bere baitan hartzen dituen langileek ezintasun-egoera hasi aurreko seihilekoaren azken egun naturalera arte (hau da, abenduaren 31ra arte urteko lehen seihilekoan hasitako ezintasun-egoerentzat, eta ekainaren 30era arte bigarreanean hasitako ezintasun-egoerentzat) bildu duten absentismo-adierazlearen arabera, eskala honetan oinarrituta:

Absentismo-adierazlea	Osagarriaren ehunekoa (%)
%0 eta %3,80 bitartekoa	100
%3,81 eta %4,5 bitartekoa	90
%4,5etik gora	85

Kasu bakoitzean ematen duen ehunekoa dagokion ezintasun-egoera hastean zehaztuko da, eta aldatu gabe eutsiko zaio ezintasun-egoeraren lehen egunetik horren amaierara arte.

- iii) Epe luzeko aldi baterako ezintasunak.
- Kontingentzia arruntetatik (lanez kanpoko istripua, gaixotasun arrunta edo ospitaleratzea) eratorritako prozesuak hiru hilabete baino gehiagoz luzatzen badira, modu honetan osatuko da aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa:
- Lehen hiru hilabeteetan, langileak aurreko zenbakian araututako eskalaren eta baldintzen arabera osagarria jasoko du.
 - Laugarren hilabeteke lehen egunetik aurrera, aldi baterako ezintasunaren osagarria honako baldintza hauen arabera finkatuko da:
 - Hitzarmenak bere baitan hartzen dituen langileek ezintasun-egoera hasi aurreko seihilekoaren azken egun naturalera arte (hau da, abenduaren 31ra arte urteko lehen seihilekoan hasitako ezintasun-egoerentzat, eta ekainaren 30era arte bigarrenean hasitako ezintasun-egoerentzat) bildu duten absentismo-adierazlea %0 eta %3,8 bitartekoa bada, langile bakoitzaren eguneko soldata gordinaren %100eraino osatuko du Enpresak, kasu bakoitzean hileko zenbatekoa kontuan hartuta egindako kalkulu teorikoan oinarrituta, honako kontzeptu hauen arabera:
 - Soldata.
 - Antzinasun-plusa.
 - Hitzarmen Plusa.
 - Bedaux eskalako 80 puntuko errendimendu bati dagokion ekoizpen-saria.
 - Langile bakoitzak eduki ditzakeen lansari-kontzeptuak.
 - Ehuneko hori altuagoa bada, kontzeptu horien %90eraino osatuko da.

Hiru egoeretan aintzat hartu beharreko alderdiak:

Artikulu honetan jasotako aurreikuspenak hitzarmen hau sinatu eta hurrengo egunetik aurrera hasitako aldi baterako ezintasun-egoeretan soilik izango dira aplikagarriak. Aurretik hasitako aldi baterako ezintasun-egoerak aurreko hitzarmen kolektiboan xedatutakoaren arabera arautuko dira.

Kasu bakoitzean ematen duen ehunekoa dagokion ezintasun-egoera hastean zehaztuko da, eta aldatu gabe eutsiko zaio ezintasun-egoeraren lehen egunetik horren amaierara arte.

Langilea ahalik eta lasterren sendatzeari dagokionez, Mediku Ikuskatzaileak ikusten badu langileak ez duela behar bezala jokatu eta langileak gaixotasuna luzatu nahi duenaren edo gaixo dagoenaren itxura egiten duela, Mediku Ikuskatzaileak egindako txostena Enpresak jasotzen duenean Enpresaren konturako osagarria ez du ordainduko, eta horrek langileak baja hartu zuen egunera arteko atzeraeragina izango du, eta, hala badagokio, behar diren diziplina-neurriak hartu ahal izango ditu Enpresak.

Aldi baterako ezintasunaren osagarriko absentismo-indizea ateratzean ez dira aintzat hartuko grebogatiko absentziak, langileen legezko ordezkarien ordu-kreditua, amatasun eta aitatasunagatiko prestazioak, ez eta hiru hiletik gorako aldi baterako ezintasun-egoerak ere.

Seihileko natural bakoitza bukatu ondorengo hilabeteetan, Enpresako Zuzendaritzak Hitzarmeneko langileek pilatutako absentismo-adierazlea argitaratuko du, horrek oinarri gisa balioko baitu seihilekoan aldi baterako ezintasunaren osagarriaren ehunekoa zehazteko, aurreko ataletan ezarritako irizpideen arabera.

12. Osasun-azterketa

1. Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen III. kapituluko 22. artikulua arabera, urtero egingo zaizkie osasun-azterketak langileei.
2. Sintomaren bat aurkituz gero langileari, behar diren analisiak egingo zaizkie berri ere.

13. Ezkontzako saria

Enpresak ezkontzako saria emango die bi urtez gutxienez zerbitzua eskaini duten eta ezkontzen diren edo dagokion erregistro zibilean izatezko bikote gisara inskribatu diren langile guztiei.

2024. urterako saria 297,92 euro izango dira. Ezkondu dela egiaztatu ondorengo lehen nominan ordainduko zaio saria ezkondu den langileari. Berariazko ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua ekarriz egiaztatuko du langileak ezkondu dela. Zenbateko hori aurreko urteko KPI errearen arabera eguneratu ahalko da 2025etik aurrera.

Sari hori behin bakarrik jaso ahal izango da. Hortaz, bigarrenez ezkontzen diren langileek ez dute sari hori jasotzeko eskubidea izango lehen aldiz ezkontzean edo zegokion erregistro zibilean izatezko bikote gisa inskribatu zirenean jaso bazuten.

14. Antzinasunari saria

1. Enpresan 25 urteko antzinasuna duten langileei aparteko ordainsariaren zenbatekoaren pareko borondatezko haborokina ordainduko die Enpresak, hogeita hirugarren artikuluan azaltzen denaren arabera. Borondatezko haborokina inolaz ere ez da 2.664,09 euro gordinetik beherakoa izango 2024rako, eta 25 urteko antzinasuna bete-tezean ordainduko da, dagokion nominan. Zenbateko hori aurreko urteko KPI errearen arabera eguneratu ahalko da 2025. urtetik aurrera. Aurrekoa gorabehera, Enpresak bost laneguneko ordaindutako lizentzia emango du behin bakarrik. Lizentzia hori 25 urte betetzen dituen urtean baliatu beharko du nahitaez langileak, horrela egin ezean baliatzeko eskubidea galduko baitu.

2. Langileek erretiroa antzinasuneko 25 urteak bete baino lehen hartzen badute, eta 20 urteko gutxienerako antzinasuna badute, erretiroa hartzen duten unean Borondatezko Haborokin bat ordainduko die Enpresak. Haborokin hori aparteko ordainsariaren parekoa izango da, hogeita hirugarren artikuluan azaltzen denaren arabera, baina zerbitzu-denborarekiko proportzionala. (Era berean, bermatutako gutxienerako denboraldi horren arabera izango da).

15. Prestakuntza eta lanpostuz igotzea

1. Langileak onartutako Lanbide Heziketako ikastetxeetara joaten badira, eta horietako irakaskuntzak Enpresako lan-motekin edo langileek egiten duten lanarekin zerikusia badute, garraio-gastuak Enpresak ordainduko ditu, onespina eman ondoren, eta langileari ez zaio zenbatekorik deskontatuko bere lanaldiko ordu batzuk nahitaez ikasketa horietan eman behar baditu. Halaber, matrikulaziorako laguntza emango da, Enpresak onartu ondoren. Laguntza horren zenbatekoa adierazitako matrikulazioaren zenbatekoaren %50ekoa izango da.

2. Langile batek normalean goragoko lanbide-taldeko lanak egiten baditu, lanbide-talde horri dagozkion soldatak ordaindu beharko zaizkio, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan azaltzen den bezala.

3. Egoki irizten dion moduan sustatuko du Enpresa Zuzendaritzak prestakuntza jaso nahi duten langileen prestakuntza, betiere prestakuntza horrek langileak Enpresan duen lanarekin zerikusia badu, eta ekoizpen, teknika eta kalitate eremuei dagokienez, prestakuntza horrek lana hobetzen lagun badezake.

16. Soldatak

1. 2024. urterako, 2023ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-taulak Estatuko 2023ko KPI errearen – %3,10 izan zen – ehuneko baliokidea gehi %0,25 igoko dira.

2024rako soldata-etaula 3. Eranskin gisa erantsi da.

2. 2025. urterako, 2024ko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-etaulak Estatuko 2024ko KPI erreala gehi %0,5 igoko dira.

3. 2026. urterako, 2025eko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-etaulak Estatuko 2025eko KPI erreala gehi %0,5 igoko dira.

4. 2027. urterako, 2026ko abenduaren 31n indarrean dauden soldata-etaulak Estatuko 2026ko KPI erreala gehi %0,5 igoko dira.

5. 2028. urterako, 2027ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldata-etaulak Estatuko 2027ko KPI erreala gehi %0,5 igoko dira.

Estatuko KPI erreala negatiboa bada, 0 dela ulertuko da.

16.bis. Eguneratze espezifikoa

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, urtarrilaren 1ean, Team Leader prima, prestasunari eta guardiei buruzko banakako akordioen konpentsazioak urtero eguneratuko dira, aurreko urteko estatuko KPI errealaren arabera.

2024. urterako Team Leader prima urteko 3093 €gordinekoa da.

17. Antzintasuna

Langileen antzintasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

- a) Antzintasuna zehazteko hasierako eguna langilea Enpresan sartu zenekoa izango da, edozein izanik ere lanbide-taldea.
- b) Aldizkako igoeretarako antzintasuna zenbatzeko, kontuan izango da Enpresa berean zerbitzuan emandako denbora; horri dagokionez, langileak emandako zerbitzuen truke, edo zerbitzu-eginkizunetan, lizentzietan edo lan-istripu edo gaitasunagatik bajaran egonik langileak soldata edo ordainsaria jaso duen hilabete eta egun guztiak hartuko dira benetan lan egindakotzat. Era berean zenbatuko da kargu publikoren bat edo sindikatuko karguren bat eman izanagatik hartutako nahitaezko eszedentziaren denbora. Aitzitik, borondatezko eszedentzia-egoeraren iraute-denbora ez da aintzat hartuko.
- c) Enpresan lanean emandako urte guztien arabera kalkulatu da antzintasuna, edozein dela ere langilearen lanbide-taldea. Behin-behineko langileek edo probaldia igaro dutenek Enpresaren barnean emandako zerbitzuak ere kontuan izango dira.
- d) Kaleratu dutelako edo borondatezko baja eskatu duelako langile batek Enpresa uzten badu, eta berriz ere Enpresa berean lanean hasten bada, aurreko antzintasuna aitortzeko eskubidea kontratua amaitzen denetik ondoren lanera itzultzen den arte igarotzen den denboraren arabera izango da.
- e) Antzintasun-plusa
 - i) Enpresak antzintasun-plusa ordainduko du: bosturtekoak – bost urteko aldi osoak –, aurreko ataletan (a) tik (d) ra bitartean xedatutakoaren arabera zenbatuko direnak.
 - ii) Bosturtekoak bete eta hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuko dira.
 - iii) Antzintasun-plusaren zenbatekoa honako hau izango da:
 - Lehen bosturtekoa: 50 euro gordin hilean, 14 ordainsaritan.
 - Gainerako bosturtekoak:
 - 2024. urtea: 25 euro gordin hilean, 14 ordainsaritan.
 - 2025. urtea: 28 euro gordin hilean, 14 ordainsaritan.
 - 2026. urtea: 33 euro gordin hilean, 14 ordainsaritan.
 - 2027. urtea: 38 euro gordin hilean, 14 ordainsaritan.
 - 2028. urtea: 41 euro gordin hilean, 14 ordainsaritan.
 - 2029ko urtarrilaren 1etik aurrera, bosturtekoaren balioak hurrengo hitzarmen kolektiboan soldata-tauletarako itundu daitekeen eguneratzea izango du.
 - iv) Aldi iragankorra: aurreko hitzarmen kolektiboan aurreikusitako lotura izanda-koagatik plusaren erregulazioaren arabera, 2024ko abenduaren 31n antzintasun-plusaren urteko zenbaketan legokiekeena baino zenbateko handia-

goa jasotzen ari ziren pertsonen lehen zenbatekoaren – 2024ko abenduaren 31n lotura izandakoagatiko plusaren kontzeptuan jasotzen ari ziren zenbatekoa – eta une bakoitzean antzinasun-plusaren arabera legokiekeen zenbatekoaren artean egon litekeen alde positiboa jasoko dute.

- v) Une bakoitzean egon daitekeen urteko alde positiboa 14 ordainsaritan hainbanatuta ordainduko da, aldi baterako plusa izeneko kontzeptu berri batean.

18. Lotura izandakoagatiko plusa

Ezabatu egiten da aurreko hitzarmenaren 18. artikuluan aurreikusitako «lotura izandakoagatiko plusa», eta, horren orde, MESArentzat zerbitzuan emandako urteak ordaintzen dituen plusa sartzan da, 17. artikuluan («Antzinasuna») atal berrian aurreikusitakoa.

19. Toxikotasun-, nekagarritasun- eta arriskugarritasun-plusa

1. Hitzarmen honek eragiten dien langileei eta bereziki lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuztat jotzen diren lanak egiten dituztenei, kontzeptu horiengatik plus bat erantsiko zaie soldatan, behean zehaztutako baldintzetako bat betetzen bada.

Denboraren arabera ordainketa-taula:

Ordu bat edo gutxiago: benetako denbora.

> ordu 1: 4 ordu.

> 4 ordu: eguneko lanaldi osoa.

2. Balio bakar bat ezarri da plus hori dagokien langile guztientzat, hots, 1,95 euro gordin orduko (2024ko balioa; balio hori urtero eguneratuko da soldata-igoerari buruzko atalean ezarritakoaren arabera). 2024ko ekitaldian zenbateko handiagoa jasotzen duten langileek zenbateko hori jasotzen jarraituko dute, harik eta hurrengo igoerak egin ondoren 1,95 euro gordin orduko zenbatekoak arestian adierazitako norberaren zenbatekoa gainditu arte.

20. Gaueko lanaren plusa

Kontzeptu horiengatik plus bat ezartzen da langile guztientzat. Plus hori gaueko ordutegian benetan lan egindako ordu bakoitzeko zenbateko gordin jakin bat ordaintzean datza, hau da, 22: 00etatik 06: 00etara bitarte.

Zenbateko hori 3 euro gordinetara izango da 2024ko ordu bakoitzeko:

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera, zenbateko hori urtero eguneratuko da (urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean), soldata-tauletarako aurreikusitako soldata-eguneratzearen ehunekoaren arabera – 16. artikulua –.

21. Beste plus eta osagarri batzuk

21.1. Txandakako lanaren konpentsazio-plusa

2024ko urtarrilaren 1az geroztiko ondorioekin, txandakako lanean diharduten langileek «txandakako lanaren konpentsazioa» izeneko ordainsari osagarria jasoko dute, erregimen horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko 15,94 euro gordinetara.

Ordainsari osagarri hori soldata-taulak igotzen diren ehuneko berean igoko da hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzean, 2024an eguneratutako zenbatekoa (15,94 euro gordin) abiapuntu hartuta.

21.2. Ekoizpen-saria

21.0.1. Sarrera

2024ko urtarrilaren 1az geroztiko ondorioekin, ekoizpen-saria eta gertakariak konpontzeko sistema behean jasotako baldintzen arabera arautuko dira.

21.0.2. Ekoizpen-saria: eratze-baldintzak eta galdagarritasuna

- Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden eta beren lana denbora kontrolatuko zereginetan egiten duten langile guztiek Bedaux eskalako 80 puntuko produkzio-prima jasoko dute.

2019ko urte naturalean langile jakin batentzat lortutako Bedaux puntuen batez bestekoa 80 baino handiagoa bada, batez besteko horren baliokidea izango da langile horren produkzio-prima.

- Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden eta kontrolatu gabeko denborekin lan egiten duten langile guztiek Bedaux eskalako 80 puntuko produkzio-prima jasoko dute.

21.3. Urteko sari aldagarria

Hitzarmen honek eragiten dien langileek urteko sari aldagarri bat jaso ahalko dute, Enpresaren helburu estrategiko jakin batzuk betetzearekin lotuta, jarraian adierazitako baldintzetan.

- Erreferentziako zenbatekoa: 900 euro gordin urtean.
Zenbateko horretatik, urteko 450 euro gordin kontsolidatutzat joko dira —eta, beraz, ez dute inolako helbururik bete beharko—. Zenbateko kontsolidatuak ez du inolako eguneratzerik edo gehikuntzarik izango.
- Helburua: hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, zati aldakorra – urteko 450 euro gordin – honako helburu hau betetzeari lotuta egongo da:

KE: 450 euro gordin urtean, enpresa osoan KE adierazlearen urteko helburua lortzeari lotuta.

Zati aldakorra urtero eguneratuko da, hitzarmen honetako soldata-taulak eguneratzen diren ehuneko berean.

Hau izango da KE helburua:

2024: %60.

2025: 2024ko KE erreal + %10.

2026: 2025eko KE erreal + %7.

2027: KE erreal 2026 + %6.

2028: 2027ko benetako KE + %6.

Urte jakin batean lortutako KEaren balioa urte horretarako KEaren helburuaren %97tik %99,99ra bitartekoa bada, enpresak 150 euro gordin ordainduko ditu urte horri dagokion urteko prima aldakorraren zati aldagarri gisa.

Lortutako balioa %97 baino txikiagoa bada, urteko primaren zati aldakorra 0 izango da.

Urte jakin batean lortutako KEaren balioa urte horretarako KEaren helburuaren %103 edo gehiago bada, enpresak 550 euro gordin ordainduko ditu urte horri dagokion urteko prima aldakorraren zati aldagarri gisa (lehen adierazitako 450 euroen ordezt).

Azalpen hobea emateko, laburpen-taula hau egin da 2024ko balioekin:

Plantaren urteko KE emaitza guztira	Urteko Prima aldakorra (€)	Urteko Prima finkoa (€)	Guztira (€)
< %97	0	450	450
≥ %97 - ≤ %99, 99	150	450	600
= %100	450	450	900
≥ %103	550	450	1.000

- Salbuespen gisa, 2024an, urte honetarako ezarritako KE helburua (%60) betetzen ez bada, enpresak 100 euro gordineko zenbatekoa ordainduko du ordainketa bakarrean, 2024ko urteko prima aldakorraren zati aldagarri gisa. Ordainketa bakar eta salbuespenezko hori ez da kontsolidagarria izango hurrengo urteetan.

- Eskakizun-baldintzak: aipatutako helburua betetzeko langile bakoitzari legokiokeen zenbatekoa (gehi zenbateko finkatua, kasu guztietan jasoko dena) sortzape-naren hurrengo urteko urtarrileko nominarekin batera ordainduko da.

22. Aparteko ordainsariak

1. Hitzarmen honek eragiten dien langileek bi aparteko ordainsari eratuko dituzte urtero, eta honako data hauetan jasoko dituzte:

- Ekaineko nomina ordaintzen den egunean, 30 eguni dagokion zenbatekoa.
- Abenduko nomina ordaintzen den egunean, 30 eguni dagokion zenbatekoa.

2. 2024. urteko aparteko ordainsariak honako hauen arabera ordainduko dira: hitzarmen-soldata gehi antzinasun-plusa, gehi langile bakoitzak eduki ditzakeen konzeptuak eta 1.059,70 euro gordinoko osagarria.

3. Osagarri horri soldata-taletan aplikatzen den igoera bera aplikatuko zaio hitzarmenaren indarraldiko hurrengo urteetan.

4. Aparteko ordainsari horiek lan egindako denboraren arabera ordainduko dira, eta ordainsari bakoitza eratzten den urtearen seihileko naturalen arabera hainbanatuko da.

23. Ordainsari malgua

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek beren urteko edo hileko ordainsari gordinaren zati bat gauzatan jasotzeko eskatu ahal izango dute, enpresan une bakoitzean indarrean dauden baldintzetan (gaur egun Seflex programan definituta daude).

Nolanahi ere, langile bakoitzak gauzatan jasotzea eska dezakeen ordainsariaren zenbatekoa edo ehunekoak unean-unean aplika daitezkeen legezko mugen mende egongo da (gaur egun, Langileen Estatutuaren 26.1 artikuluan aurreikusitakoak).

Xedapen hau benetan aplikatzean enpresa-hornitzaileekin lankidetzan aritu beharra dagoenez eta horri buruz indarrean dauden programak egokitu behar direnez, artikulua hau 2024ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean.

24. Enpresa batzordeko kideentzako ordu-kreditua

1. Ordu-kreditua. Enpresa Batzordeko kide bakoitzak dagozkion hileko orduak izango ditu, 24.2 artikuluan azaltzen denaren arabera. Ordu horiek gainditzen baditu, hurrengo hilabeteko edo hilabeteetako orduekin konpentsatuko dira, baldin eta ordu horiek konpentsatzeko hurrengo hilabetea nahikoa ez bada.

2. Enpresa Batzordeko kide bakoitzak bere karguan jarduteko, ordaindutako ordu hauek izango ditu hilean:

- 100 langilera arte: $15 + 5 = 20$ ordu.
- 101 langiletik 250 langilera bitarte: $20 + 5 = 25$ ordu.
- 250 langile baino gehiago: 40 ordu.

3. Enpresa Batzordeko kideek orduak gehitu ahal izango dizkiete hilabete horretako orduei, 30 ordura arte gehienez ere, sindikatuak eskatutako prestakuntza-ikastaroetara edo biltzarretara joateko, eta urtean behin bakarrik. Betiere, 15 eguneko aurrerapenez eman beharko dio deialdiaren berri enpresaburuari. Gehitutako ordu horiek hurrengo hilabeteko edo hilabeteetako ordu-kredituarekin konpentsatuko ditu, eta, horretarako, Langileen Estatutuan ezarritako soberako ordu-kreditu osoa erabiliko du.

4. Ordu-kreditua erabili aurretik asmoa jakinarazi beharko da beti, lana antolatua ahal izateko.

25. Batzarrak

Langileen Estatutuaren 77. artikuluan xedatutakoaren arabera, Enpresa Batzordeak deitu ahal izango ditu batzarrak, bai eta gutxienez plantillaren ehuneko hogeita hamahiruko langileek ere.

Batzar horien deialdiak gai-zerrenda barne hartu beharko du, eta gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Enpresak jakinarazpen hori jaso izanaren berri eman beharko du. Batzar horiek enpresako langile guztientzat izango dira.

Biltzeko lekua lantokia izango da, bertako baldintzek ahalbidetzen badute, eta lan-orduetatik kanpo egingo da, enpresarekin besterik adostu ezean.

26. Lanaren antolaketa

1. Lanaren antolaketa praktikoa Enpresako Zuzendaritzaren eta ez beste inoren eskumena da. Nolanahi ere, lana antolatzeari dagokionez aldaketak ezartzeko duen eskumen hori alde batera utzi gabe, Enpresak nahi duenean baliatuko ditu langileen ordezkarien aholkuak, orientazioak eta proposamenak, Langileen Estatutuaren 64. artikuluko 5. zenbakian ezarritakoarekin bat etorritik.

2. Beren gaitasunekin bat datozen lanpostuetara egokitzeko aldia igarotakoan, langileak ez badaude ados lortutako emaitzekin, Batzorde Paritarioaren aurrean egin dezakete dagokion erreklamazioa.

3. Lana antolatzeko sistema berria ezartzeko edozein fasetan eskatu ahal izango du langileen legezko ordezkariak Batzorde Paritarioa osatzea, eta sor daitezkeen erreklamazio indibidualak edo kolektiboak haren eraginpean jarri ahal izango ditu lan-arloko jurisdikzioaren aurrean erreklamazioa egin aurretik.

4. Are gehiago, LHK-k 2003ko azaroaren 20an emandako ebazpena hitzez hitz sinatzen dugu.

«Bitartekotzaren proposamena

Lan-baldintzetan funtsezko aldaketa eragingo duen neurria aplikatuko den kasuetarako gorago azaldutako oinarriei buruzko 2.1 idatzi-zatian adierazitakoa alde batera utzi gabe, denbora berrikusteari, edo lan-antolaketa aldatzeko prozesuei dagokienez, bi aldeek erabaki dute Enpresa Zuzendaritzak Batzordeari jakinaraziko diola dagozkion azterlanak hasteko asmoa duela, bai eta erabaki hori azaltzen duten arrazoiak ere. Horrez gain, aldeko txostena egin ahal izateko behar duen dokumentazioa helarazi beharko dio».

27. Ekoizpen-arrazoiengatik aldi baterako kontratuak

Unean-unean indarrean dagoen Industria Siderometalurgikorako Bizkaiko Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoa aplikatuko da.

28. Aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazioak

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, gehienez ere 18 hilabetera (jarrituak edo metatuak) mugatuko da aldi baterako laneko enpresen bidezko langileen kontratazioa. Gehieneko epe horren ondoren, langileak MESAk bakarrik kontratatu ahal izango ditu zuzenean, kontratu mugagabe batekin edo zuzenbidean bidezkoa den aldi baterako edozein modalitaterekin.

Aurreko muga, beraz, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera ABLEek formalizatutako hitzarmeneko langileen kontratu guztiei aplikatuko zaie, baita data horretan indarrean zeudenei ere, baldin eta, horiek amaitzean, 18 hilabeteko edo gehiagoko iraupena badute. Ez da aurreratuko 2024ko urtarrilaren 1ean aktibo dauden kontratuen iraungipenik, 18 hilabete baino gehiago izan arren.

Aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazioko 18 hilabeteak gaudituz ondoren, eta hitzarmen honen hasierako indarraldian, langile horiek lehentasuna izango dute plantillan kontratu bat lortzeko, baldin eta (i) bete beharreko lanpostuaren prestakuntza-eskakizunak, lanbide-esperientziakoak eta/edo hizkuntzakoak betetzen badituzte, eta (ii) enpresarentzat zerbitzuak ematen dituzten bitartean gutxienez performeraren betetze-mailaren ebaluazioa egin badute.

29. Aldizkako finkoak

Enpresan aldizkako langile finkoei aplikatu beharreko erregulazioa 2023ko ekainaren 12ko aktan enpresa-batzordearekin egindako bileran jasotako moduan eta baldintzetan arautuko da.

30. Eskubide gehigarriak

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusten ez den guztiari dagokionez, Langileen Estatutua aplikatuko da, bai eta legez aplikatu behar diren arauak ere.

Bi aldeek hartu dute Industria Siderometalurgikorako Bizkaiko Hitzarmen Kolektibo Probintzian berritasun gisa azaltzen diren artikulua negoziatzeko konpromisoa, baina bi aldeek arteko akordiorik ez badago, ez dira aplikatuko artikulua horiek, eta hitzarmen kolektiboan negoziatuko da berritasun hori ezarri behar den edo ez.

31. Batzorde mistoa

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatu eta aplikatzerakoan aldeek artean sor litezkeen zalantzak eta desadostasunak Batzorde Mistoaren esku utzi ahalko dira, aurretiazko izapide gisa. Batzorde Mista Enpresako ordezkariak eta hitzarmen hau sinatzen duten Enpresa Batzordeko kideek osatuko dute, eta alde bakoitzak bere aldetik bozkatuko eta sinatuko ditu akordioak.

Gatazkak konpontzeari dagokionez, bi aldeek hartu dute Gatazkak Konpontzeko Prozedura (PRECO/GKP) erabiltzeko konpromisoa, hitzarmen honetan azaltzen den Batzorde Mistoak aurretiaz emandako urratsak amaitutakoan.

1. ERANSKINA
DIZIPLINA-ARAUBIDEA

Diziplina-araubide honen helburua da Enpresako elkarbizitza normala, ordenazio teknikoa eta antolamendua errespetatzen dituen lan-giroari eustea, baita langileen eta enpresaburuen eskubideak eta interes legitimoak bermatzea eta defendatzea ere.

Langile batek, zerbait egiteagatik edo zerbait ez egiteagatik, bere kontratuko lan-eginkizunen bat betetzen ez badu, Enpresako zuzendaritzak zigortu egin ahal izango du, betiere ondorengo puntuetan adierazitako falten mailakatzea errespetatuz.

Enpresari dagokio, duen zuzendaritza-ahalmena erabiliz, zigorrak ezartzea, artikuluhonetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Falten zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Jartzen den zigor ororen berri emango die Enpresak langileen legezko ordezkariet; zigorra jarriko zaion langileari jakinarazi baino lehen jakinaraziko zaie haiei.

Zigorra jarritakoan, 7 egunez luzatu ahal izango da hura gauzatzea, zigorra jarri zen egunetik zenbatzen hasita.

Enpresak eta langileek falten mailaketaren eta falta horiek eragiten dituzten zigorren berri izan dezaten, ondorio horietarako hartutako erabakia transkribatuko dugu jarraian:

Langileek egindako falta oro, garrantziaren edo asmoaren arabera, falta Arina, Astuna edo Oso Astuna izango da.

1.1. *Honako hauek dira falta arinak:*

- a) Lanera berandu iritsi edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean gehienez hiru aldiz.
- b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.
- c) Lanera joateko ezintasuna aldeztatik edo hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea, salbu eta langileak hori egiterik izan ez duela egiaztatzen bada.
- d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez lanpostua uztea, horrek pertsoneri edo gauzei aintzat hartzeko moduko kalterik eragiten badie.
- e) Bere ardurapean dituen ekipamenduak edo materialak zaindu eta mantentzeko lanean kalte arinak eragiten badira eta, beti ere, asmo txarrik ez badago.
- f) Enpresako bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.
- g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek langileei edo Enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.
- h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo Zerga Administrazioan eragina badute.
- i) Nagusi batek bere funtzioak normalki betetz esandakoa, adierazitakoa edo agindutakoa ez betetzearekin lotutako faltak, baldin eta pertsoneri edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.
- j) Ohiko lanaldian prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, behar bezala justifikatu gabe.
- k) Lan orduetan lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidan jardutea.
- l) Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, jokabide hori ohikoa izan gabe.

1.2. *Honako hauek dira falta astunak:*

- a) Lanera berandu iritsi edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru alditan baino gehiagotan.
- b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badio, edo

Enpresari kalte garrantzitsuak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin baka-
rrik laneratu ez izatea.

- c) Zergetan edo Gizarte Segurantzaren eragina duten datuei buruzko informazio fal-
tsua ematea edo ez aipatzea.
- d) Laneko orduetan jolasean edo denbora-pasan aritzea, behin eta berriro, eta
hala, lanaren garapenari kalte egitea.
- e) Antolamenduari dagokionez goragoko mailan dauden pertsonen aginduak ez be-
tetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin handia badu.
- f) Txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu,
betiere alde aurretik Enpresak dagokion ohartarazpena egin badio.
- g) Beste langile bat ordezkatzeari, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kon-
trolak aldatuz.
- h) Lanean behin eta berriz zabarkeriaz edo arduragabekieriaz jardutea eta horrek
laneko martxa onari eragitea, betiere pertsoneri edo gauzei kalte handia egiten ez
badie.
- i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldiaren barnean, baita
Enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak norberaren erabile-
rarako edo beste batentzat erabiltzea ere, nahiz eta lanalditik kanpo izan.
- j) Hiruhileko batean eta zigorra edukita, falta arin bat behin baino gehiagotan egi-
tea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoa izan arren.
- k) Langileen askatasun sexualaren aurkako eraso guztiak, ahozkoak zein fisikoak
direla, intimitatearen errespetu falta dela edo pertsonen duintasunaren errespetu
falta dela.
- l) Mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, hori ezohikoa izanik ere, baldin
eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasuna eta
osasuna babesteko mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

1.3. *Honako hauek dira oso falta astunak:*

- a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, inolako justifika-
ziorik gabe, hilabete batean hamar aldiz baino gehiagotan, edo urtebetean hogei
aldiz baino gehiagotan.
- b) Hilabete berean bata bestearen segidako hiru egunetan edo tartekako bost egu-
netan inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea.
- c) Izendatutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeari edo konfiantzaz
aprobetxatzeari edo lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz
gabe, Enpresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanordutan bada.
- d) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Adierazitako edo-
zein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu
bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Oso
falta astuntzat hartuko da, halaber, istripuagatik edo gaixo egoteagatik baja luza-
tzeko egindako manipulazio oro.
- e) Zerbitzua edo lanpostua justifikaziorik gabe uztea, denbora gutxirako bada ere,
baldin eta, horren ondorioz, Enpresari edo lankideei kalte handiak eragiten ba-
dizkie, segurtasuna arriskuan jartzen badu edo istripua eragiten badu.
- f) Isilpean gorde beharreko Enpresako sekretuak haustea edo urratzea.
- g) Enpresari bidegabeko lehia ekartzen dioten jarduerak egitea.
- h) Lan-errendimendu normala edo itundutako lan-errendimendua nahita edo modu
jarraituan gutxitzea; berme moduan ezartzen da Batzorde Paritarioak ofizios jar-
dunگو duela.
- i) Nagusiei, beren senitartekoei, lankideei, hornitzaileei edo bezeroei hitzez edo
egitez tratatu txarrak ematea edo haiekin errespetu edo begirune ezaz jokatzeari.

- j) Nahiz eta ezberdina izan, beste falta astun bat egitea, betiere faltak bi hilabeteko denboraldian egin badira, eta zigorra jarri bazaie.
- k) Laneko edozein gairi dagokionez, nagusien aginduak ez betetzea, horrek Enpresari edo lankideei kalte nabarmenik eragiten badie; salbuespena izango da zuzendarien, nagusien edo erdi-mailako agintarien egintzak agintekeriaz egin badira, legezko aginduak nahita hautsi badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.
- l) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, nagusitasun-egoeraz baliatuz egiten badira, edo egoera pertsonalagatik edo lanekoagatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.

Adierazitako faltak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko ZIGORRAK honako hauek izango dira:

- *Falta Arinengatik*: Idatziz ohartaraztea edo kargu hartzea.
- *Falta Astunengatik*: Idatziz ohartaraztea edo kargu hartzea. Bi eta hogeit hamar egun bitarteko enplegu-soldataren etenaldia.
- *Oso falta Astunengatik*: Idatziz ohartaraztea edo kargu hartzea. Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldiaren enplegua eta soldata kentzea. Kaleratzea.

Falta horien preskripzioa Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera zenbatzen hasiko da, edo, bestela, falta egin eta handik hiru hilabetera.

2. ERANSKINA
LANBIDE-SAILKAPENA

Lanbide-taldea	Sartzen diren kategoriak edo lanpostuak, orientazio gisara
1*	Sistemen analistak (goi-mailako tit.) Arkitektoak Arlo eta zerbitzuetako zuzendariak Ingeniariak Lizentziadunak
2*	Proiektugileak Osasun Laguntzaile Teknikoak edo Erizaintzako Unibertsitate Diplomadunak Arkitekto teknikoak (aparejadoreak) Ingeniari teknikoak (perituak) Lan-harremanetako gradudunak edo diplomadunak Ingeniaritza eta arkitekturako laguntzaileak Sarrerako goi-mailako tituludunak (1)
3	Analista programatzailea Delineatzaile proiektugilea Marraskilari proiektugilea Arlo eta zerbitzuetako buruak Lantegiko burua (kualifikatutako prest.) Industri maisua 1. mailako administrazioburua 2. mailako administrazioburua Laborategiko burua Tailerreko maisua
4	1. mailako delineatzailea Teknikari administraria Laborategiko Teknikaria 1. mailako antolaketa-teknikaria Arduradunak Ofizio bereziko profesionalak 2. mailako maisua
5	2. mailako delineatzailea Saltzailea (bidaiaria) Kamioi-gidaria Taldeko koordinatzailea 1. mailako ofizial administraria 2. mailako ofizial administraria 2. mailako antolaketa-teknikaria 1. mailako ofizialburua 1. mailako ofiziala 2. mailako ofiziala 1. mailako siderometalurgiako lang. 2. mailako siderometalurgiako lang.
6	Biltegizaina Laguntzaileak, oro har Jendaurreko saltzailea Ordenagailu-operadorea Telefonista Turismo-gidaria Makina-gidaria Laguntzaile tekniko eta administraziokoa 3. mailako ofiziala 3. mailako siderometalurgiako lang.

Lanbide-taldea	Sartzen diren kategoriak edo lanpostuak, orientazio gisara
7	Peoi arrunta Peoi espezializatua Mandataria Atezaina 16 urteko ikastuna 17 urteko ikastuna 18 urteko gorako ikastuna (1., 2. eta 3. urteak) Sarrerako taldea: 6. taldeko kategoria edo lanpostuak MESAn eta lanpostu berean 2 urte baino gutxiagoko esperientzia duten langileentzat.

*** Ohar argigarria.**

Hitzarmen kolektiboaren bigarren artikuluan xedatutakoaren arabera, 1. eta 2. lanbide-taldeak hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira.

- 1) Sarrerako goi-mailako tituludunak: goi-mailako tituludunak eta lizentziadunak oro har, hasieran, formalizatutako kontratu-mota edozein dela ere (finkoa, praktikoa, etab.), enpresetan alde aurreko esperientziarik ez dutenak, eta egokitzapen-aldi bat behar dutenak, gehienez ere 12 hilabetekoa, 1. lanbide-taldean saikatzeko eskatzen diren irizpide orokorrak betetzeko.

Banaketa-irizpideak

— 1. lanbide-taldea (Hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo)

Talde honetako langileek erantzukizun zuzena dute Enpresako funtzio-eremu baten edo batzuen kudeaketan, edo konplexutasun- eta kualifikazio-maila handieneko zeregin teknikoak egiten dituzte. Erabakiak hartzen dituzte edo haietan parte hartzen dute, eta helburu konkretuak zehazten laguntzen dute. Autonomia, ekimen eta erantzukizun handiz betetzen dituzte beren zereginak.

Prestakuntza: goi-mailako unibertsitate-titulua edo Enpresak aitortutako ezaguera baliokideak, ikasketa espezifikoein osatuta, edo eskarmentu handia bere lanbidean.

— 2. lanbide-taldea (Hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo)

Zeregin tekniko konplexuak gauzatzen dituzte, autonomia-, ekimen- eta erantzukizun-maila handiarekin eta helburu global zehaztuekin, edo zeregin horiek eduki intelektual handia dute, edo giza harremani lotutakoa. Talde honetan daude, orobat, funtzio-eremu bateko lankideek egindako zereginak integratu, koordinatu eta ikuskatzearen zuzeneko ardura dutenak.

Prestakuntza: erdi-mailako unibertsitate-titulua edo Enpresak parekidetutako ezaguera baliokideak, baita esperientzia zabala ere beren lanbide-sektoreko eginkizunetan.

— 3. lanbide-taldea

Aginte-erantzukizunarekin edo gabe, adimen-jarduerari eta giza harremani dago-kienez erdi-mailako edukia duten zereginak egiten dituzte, erdi-mailako konplexutasuna duten jarraibide zehatzen esparruan, baina prozesuaren barruan autonomia dutela. Laguntzaile-talde batek egindako zeregin homogeneoak integratzea, koordinatzea eta ikuskatzea dakarten eginkizunak betetzen dituzte, antolamendu-maila txikiago batean.

Prestakuntza: goi-mailako prestakuntza-zikloaren baliokidea den titulua, edo goi-mailako moduluarena, edo Enpresak aitortutako ezaguera baliokideak, edo lanpostu horren gaineko prestakuntza, edo lanbidea gauzatzean eskuratutako jakintzak.

— 4. lanbide-taldea

Beren kabuz egin beharreko lanak egiten dituzten langileak; lan horietarako ekimena eta arrazoimena behar dute langileek eta, beste norbaiten gidaritzapean, zeregin horien erantzukizuna dutenak.

Prestakuntza: goi-mailako prestakuntza-zikloaren baliokidea den titulua, edo goi-mailako moduluarena, edo Enpresak aitortutako ezaguera baliokideak, edo lanpostu horren gaineko prestakuntza, edo lanbidea gauzatzean eskuratutako jakintzak.

— 5. lanbide-taldea

Enpresa bakoitzeko eskemaren barruan, kualifikazio handiagoko agintari edo langileen mende egiten diren zereginak gauzatzen dituzte; oro har ikuskaritza-maila handia izaten da, baina langileek zenbait ezaguera dituzte lanbideari buruz, eta moldaketa-aldi ertain bat igarotzen dute.

Prestakuntza: goi- edo erdi-mailako prestakuntza-zikloaren baliokidea den titulua, edo aitortutako ezaguera baliokideak, edo lanpostu horren gaineko prestakuntza, edo lanbidea gauzatzean eskuratutako jakintzak.

— 6. lanbide-taldea

Mendekotasun-maila handiz gauzatzen diren zereginak, modu argian ezarriak eta jarraibide zehatzekin. Ezer baino gehiago ahalegin fisikoa eska dezakete, eta prestakuntza gutxi edo oso oinarrizko ezaguerak behar dituzte, nahiz eta, batzuetan, egokitzapen-epe labur bat behar dezaketen.

Prestakuntza: goi- edo erdi-mailako prestakuntza-zikloaren baliokidea den titulua, edo aitortutako ezaguera baliokideak, edo lanpostu horren gaineko prestakuntza, edo lanbidea gauzatzean eskuratutako jakintzak.

— 7. lanbide-taldea

Talde honetan sartuko dira jarraibide zehatz eta argi ezarritakoekin egikaritzen diren zereginak egiten dituzten langileak, mendekotasun-maila handiarekin; zeregin horiek ezer baino gehiago ahalegin fisikoa edo arreta eskatzen dute, eta ez dute behar ez prestakuntza espezifikorik ez eta egokitzapen-eperik ere.

Prestakuntza: Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH) edo eskola-ziurtagiria edo baliokidea, bai eta bere lanbidea gauzatzean eskuratutako ezaguerak ere.

Halaber, lanbide-talde hau sarrera-taldea izango da 6. lanbide-taldeari dagozkion zereginetan diharduten baina MESAn lanpostu batean zeregin hori behar bezala betetzeko beharrezkoa den esperientzia ez duten langileentzat.

Hala, bada, lanbide-talde honetan geldituko dira beharrezko prestakuntza duten eta 6. lanbide-taldeari dagozkion eginkizunak betetzen dituzten langileak MESArentzat lanpostu berean zerbitzuak ematen dituzten lehen bi urteetan (etenik gabe edo metatuta, eta edozein kontratu-motaren bidez).

MESAn bi urtez lanpostu berean lanean aritu ondoren, langile hori automatikoki igoko da 6. lanbide-taldera.

3. ERANSKINA
2024KO SOLDATA-TAULAK

Eranskin honetan adierazitakoa izango da 2024. urteko soldata-aula.

Soldata-aula hauetan jasotako balioak hitzarmen honek eragiten dien langile guztiei aplikatuko zaizkie; horrenbestez, hitzarmena sinatu ondorengo hilean hasiko dira konzeptuak eta ordainsariak egokitzeko lanak, hitzarmena ahal bezain laster ezartzeko.

Gaur egun ad personam osagarri bat jasotzen ari diren langileek osagarri horri eutsiko diote.

Ad personam osagarri hori ezingo da ez xurgatu ez eta konpentsatu ere, eta hitzarmeneko soldata-igoeren atalean ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

Era berean, soldata-aula hauetan ezarritakoa baino puntu-balio handiago batez kalkulaturako ekoizpen-saria jasotzen duten langileek puntu-balio horri eutsiko diote, banan-banan onuragarriago den baldintza gisara. Ad personam osagarria bezala, puntu-balio hori hitzarmeneko soldata-igoeren atalean ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

2024KO SOLDATA-TAULAK

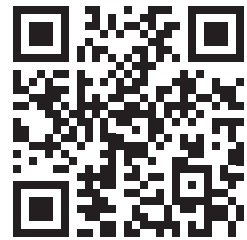
Lanbide-taldeak		Eguneko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
7	Sarrerako Taldea	Egunekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	Peoi arrunta	38,93	16,53	2.119,41	0,1633
	Peoi espezialista				
	6. taldekoak eta MESAn lanpostu berean 2 urtetik beherako esperientzia dutenak				
	Ordenantza	Hileko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	Atezaina	Hilekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	16 urteko ikastuna	1.184,46	16,53	2.119,41	0,1633
	17 urteko ikastuna				
	18 urtetik gorako ikastuna (1., 2. eta 3. urteak)				
	6. taldekoak eta MESAn lanpostu berean 2 urtetik beherako esperientzia dutenak				
6	3. mailako ofiziala	Eguneko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	3. mailako siderometalurgiako profesionala	Egunekoa	Egunekoa	Urtekoa	
		40,77	17,32	2.119,41	0,1771
	Biltegizaina	Hileko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	Laguntzaileak, oro har	Hilekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	Saltzailea	1.240,54	17,32	2.119,41	0,1771
	Ordenagailu-operadorea				
	Telefonista				
	Turismo-gidaria				
	Makina-gidaria				
Teknikari laguntzailea eta Administraria					

Lanbide-taldeak		Eguneko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	1. mailako ofiziala	Egunekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	2. mailako ofiziala	43,74	18,32	2.119,41	0,1903
	1. mailako siderometalurgiako profesionala				
	2. mailako siderometalurgiako profesionala				
	1. mailako ofizial burua				
	2. mailako delineaatzailea	Hileko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	1. mailako ofizial administraria	Hilekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	2. mailako ofizial administraria	1.331,06	18,32	2.119,41	0,1903
	Saltzailea (bidaiaria)				
	Kamioi-gidaria				
	Taldeko koordinatzailea				
	2. mailako antolaketa-teknikaria				
4	1. mailako delineaatzailea	Hileko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	Teknikari administraria	Hilekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	Laborategiko teknikaria	1.559,48	21,03	2.119,41	0,2423
	1. mailako antolaketa-teknikaria				
	Arduradunak				
	Ofizio bereziko profesionalak				
	2. mailako maisua				
	Analista Programatzailea	Hileko oinarritzko soldata (€)	Eguneko hitzarmen-plusa (€)	Aparteko ordainsariaren osagarria (€)	Sariaren puntu-balioa (€)
	Delineatzaile proiektugilea	Hilekoa	Egunekoa	Urtekoa	
	Marrazkilari proiektugilea	1.624,58	22,18	2.119,41	0,2523
	Arlo eta zerbitzuetako burua				
	Tailerreko burua (prestakuntza kualifikatua)				
	Industria-maisua				
	1. mailako administrazio-burua				
	2. mailako administrazio-burua				
	Laborategiko burua				
	Tailerreko maisua				

Afiliatu nahi baduzu sartu hemen

Si quieres afiliarte entra aquí

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



LAB⁷

**EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA**

LAN HITZARMENA CONVENIO COLECTIVO

MESA (Manufacturas Eléctricas)-en HITZARMEN KOLEKTIBOA

Convenio Colectivo de
MESA (Manufacturas Eléctricas)

2024-2028



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad

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 Manufacturas Eléctricas, S.A. (código de convenio 48003082011989).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 23 de diciembre de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 2 de junio de 2025. — La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

1. Estabilidad en el marco de las relaciones laborales, paz social y procedimiento de resolución de conflictos

La Dirección y el Comité de Empresa convienen en la necesidad de garantizar la estabilidad en el marco de relaciones laborales y paz social en la Empresa.

A tal efecto, ambas partes acuerdan que a los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, la Empresa no podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Como contraprestación a lo anterior, el Comité de Empresa se compromete a someter cualquier discrepancia en la interpretación y/o aplicación del presente Convenio o en la negociación del futuro Convenio, pacto o acuerdo colectivo que lo sustituya, al procedimiento de conciliación y, posteriormente, mediación establecidos en la normativa del PRECO, con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, descartando expresamente el arbitraje obligatorio.

De esta manera, el Comité de Empresa deberá iniciar el procedimiento de conciliación y, posteriormente, mediación establecidos en la normativa del PRECO. Una vez finalizados los mismos, ya sea «sin avenencia» (porque no se alcance un acuerdo que ponga fin a la discrepancia) ya sea «sin efecto» (porque la empresa no comparezca a pesar de haber sido citada por el PRECO), el Comité de Empresa podrá ejercitar el derecho de huelga en los términos previstos en la normativa vigente en cada momento.

Con respecto a la fase de mediación, las partes (Empresa y representación de las personas trabajadoras) acuerdan que la misma se desarrolle sin propuestas por escrito del mediador designado salvo acuerdo expreso en sentido contrario suscrito por las partes en el seno de dicha fase. Asimismo, el mediador designado no podrá emitir informe o dictamen alguno referente a una eventual huelga que el Comité de Empresa pudiera iniciar si no se resolviese la discrepancia suscitada en los procedimientos de conciliación y, posteriormente, mediación.

1 bis. Inaplicación del convenio

Ambas partes acuerdan que a los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, la Empresa no podrá en ningún caso inaplicar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, debiendo intentar la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro que lo sustituya, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

En caso de que la empresa quisiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos según el artículo 1 del presente convenio no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) o al organismo que en el futuro lo pueda sustituir como órgano de resolución de procedimientos de inaplicación de convenios colectivos estatutarios.

2. **Ámbito personal**

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa Manufacturas Eléctricas, S.A.U., así como a los de nueva contratación, excepto al personal excluido del ámbito regulado por la Legislación Laboral (artículo 1.º 3.c) del «Estatuto de los/as Trabajadores/as»), al personal de alta dirección regulado por el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de agosto, y a los grupos profesionales 1 y 2.

3. **Vigencia, duración y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Los efectos económicos serán retroactivos al día 1 de enero de 2024.

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, esto es hasta el 31 de diciembre del año 2028

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, una vez finalizada la vigencia inicial del presente Convenio, su contenido se mantendrá vigente hasta que entre en vigor otro que lo sustituya.

El Convenio se considerará denunciado automáticamente el 15 de noviembre del año 2028.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida como máximo quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio, y la presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

4. **Jornada de trabajo**

4.1. *Jornada anual*

Durante la vigencia del Convenio, la jornada laboral será de 1680 horas anuales de trabajo efectivo (*), esto es, no se computará dentro de la jornada el tiempo del bocadillo ni los descansos que, en su caso, puedan realizar las personas trabajadoras (* con las excepciones que se concretan más adelante).

4.2. *Régimen de trabajo, jornada y horario*

El régimen de trabajo será, con carácter general, el siguiente:

4.2.1. Para Taller: Jornada Continua y/o Jornada a Turnos.

4.2.2. Para Oficinas: Jornada de Invierno o Jornada de Verano.

4.2.3. FAT, centro de trabajo de Erletxes, almacén central de Mungia y calidad recepción materiales.

4.2.1. Taller

1. **Ámbito de aplicación**

La regulación que se describe a continuación afectará a todas las personas trabajadoras de taller salvo las personas trabajadoras adscritas a FAT, centro de trabajo de Erletxes, almacén central de Mungia y calidad recepción materiales

2. **Régimen de trabajo**

El personal de taller prestará servicios en régimen de jornada continua o en régimen de trabajo a turnos, en atención a las circunstancias organizativas o productivas de la empresa.

3. Jornada diaria de referencia

En ambos casos, la jornada diaria de referencia será de 7 horas y 45 minutos de trabajo efectivo.

4. Horario de referencia

A. Jornada continua.

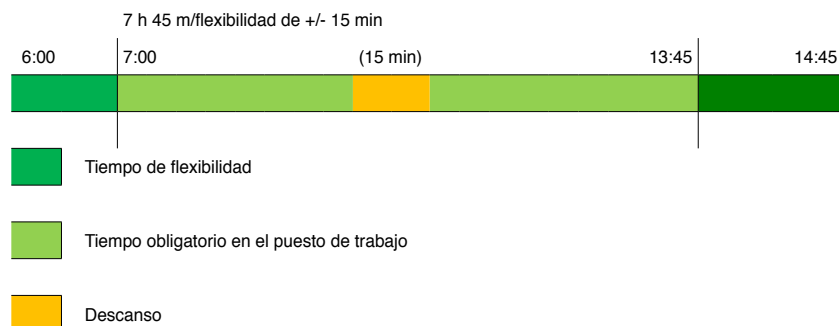
Cuando se preste servicios en régimen de jornada continua, la jornada diaria de referencia deberá ser realizada por las personas trabajadoras en la siguiente horquilla horaria: de 6:00 horas a 13:45 horas.

La jornada continua regulada en este apartado será de aplicación exclusiva en horario de mañana.

Dentro de dicha horquilla, la persona trabajadora podrá elegir libremente el horario en el que diariamente realiza su prestación de servicios, garantizando que su prestación de servicios se inicia como muy tarde a las 7:00 h y finaliza como muy pronto a las 13:45 horas.

Dentro de esta jornada diaria de referencia se incluye un descanso de hasta 15 minutos diarios que, tendrá la consideración de trabajo efectivo a estos exclusivos efectos.

Para mejor referencia, se adjunta gráfico explicativo



Aquellos concretos días en los que la jornada efectiva alcance las 8:45 horas por aplicación del régimen de flotación regulado en el artículo 4.3, el descanso descrito en el párrafo anterior será de hasta 25 minutos diarios y también, tendrá la consideración de trabajo efectivo a estos exclusivos efectos.

Los descansos que, en su caso, todas las personas trabajadoras puedan realizar al margen de los descritos en los párrafos anteriores deberán ser recuperados dentro de la jornada diaria.

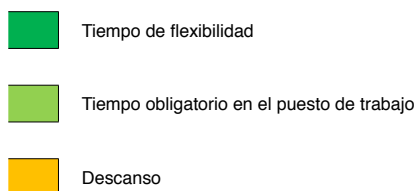
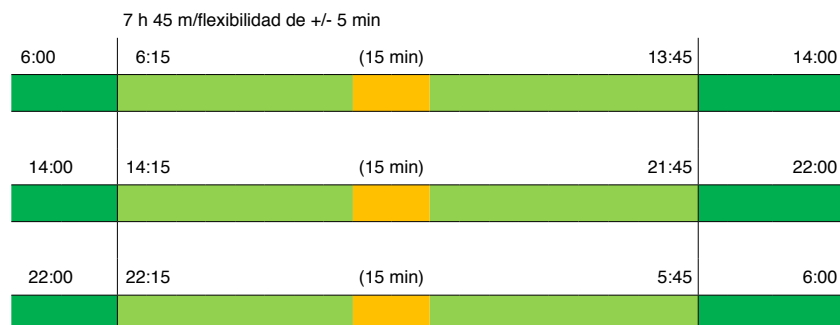
La empresa confiará la autogestión de los descansos y el uso responsable y organizado de los mismos a los propios empleados y línea de mando, reservándose el derecho de implantar sistemas de gestión organizada y control digital de estos descansos en caso de detectar desviaciones y/o impactos organizativos/productivos.

A este respecto, se entenderá por «desviaciones y/o impactos organizativos/productivos» circunstancias como las siguientes (a título enunciativo):

- Uso de descansos por periodos superiores a los fijados en los párrafos anteriores de forma recurrente y/o reiterada.
- Retrasos en el programa de producción como consecuencia de la falta de coordinación o uso prolongado de los descansos.

B. Jornada a turnos.

Cuando se preste servicios en régimen de trabajo a turnos, la jornada diaria de referencia deberá ser realizada por las personas trabajadoras, siguiendo las pautas generales antes indicadas, en las siguientes horquillas horarias:



Dentro de esta jornada diaria de referencia se incluye un descanso de hasta 15 minutos diarios que, tendrá la consideración de trabajo efectivo a estos exclusivos efectos.

Aquellos concretos días en los que la jornada efectiva alcance las 8 horas 45 minutos por aplicación del régimen de flotación regulado en el artículo 4.3, el descanso descrito en el párrafo anterior será de hasta 25 minutos diarios y también, tendrá la consideración de trabajo efectivo a estos exclusivos efectos.

Los descansos que, en su caso todas las personas trabajadoras puedan realizar al margen de los descritos en los párrafos anteriores deberán ser recuperados dentro de la jornada diaria.

La empresa confiará la autogestión de los descansos y el uso responsable y organizado de los mismos a los propios empleados y línea de mando, pero se reserva el derecho de implantar sistemas de gestión organizada y control digital de estos descansos en caso de detectar desviaciones y/o impactos organizativos/productivos.

A este respecto, se entenderá por «desviaciones y/o impactos organizativos/productivos» circunstancias como las siguientes (a título enunciativo):

- Uso de descansos por periodos superiores a los fijados en los párrafos anteriores de forma recurrente y/o reiterada.
- Retrasos en el programa de producción como consecuencia de la falta de coordinación o uso prolongado de los descansos.

Cuando se trabaje a régimen de turnos rotativos semanales, se pagará el correspondiente plus de turno diario a todas las personas que trabajen bajo este sistema, independientemente de que el turno de mañana tenga horario parecido a la jornada continua exclusiva de mañana.

4.2.2. Oficina

1. Ámbito de aplicación

Se incluye dentro del personal de oficina a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las oficinas de la Empresa.

2. Régimen de trabajo

El personal de oficina prestará servicios en el siguiente régimen de trabajo:

A. Jornada de invierno.

Resultará de aplicación todos los meses del año excepto Julio y agosto y conllevará el siguiente régimen de trabajo:

— Jornada partida de lunes a jueves.

— Jornada continuada: viernes.

B. Jornada de verano.

Resultará de aplicación todos los meses de julio y agosto.

3. Jornada diaria de referencia y horario de referencia

A. Jornada de invierno.

La jornada diaria tendrá una duración de referencia de 7 horas y 45 minutos de trabajo efectivo que, en cómputo semanal, asciende a 38 horas y 45 minutos.

Sin perjuicio de lo anterior, en aras a facilitar la organización del trabajo en oficina y la conciliación de la vida profesional y familiar, se establece que la jornada semanal de referencia antes indicada -38 horas y 45 minutos- se distribuirá de la siguiente forma:

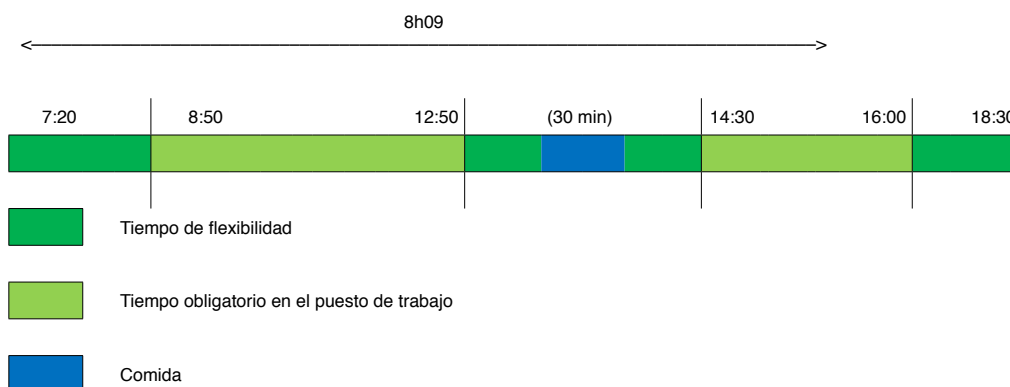
— De lunes a jueves: 8 horas y 9 minutos.

— Viernes: 6 horas y 9 minutos.

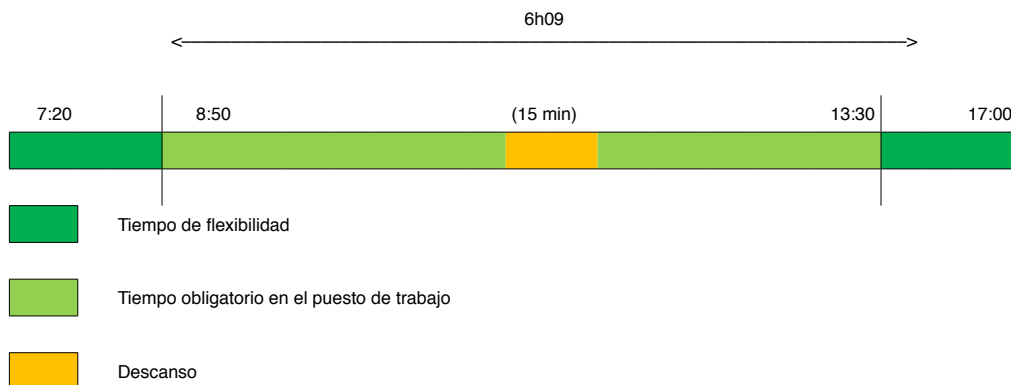
Todo ello, sin perjuicio de la flexibilidad prevista en los gráficos recogidos más abajo.

En todo caso, se prestará servicios en régimen de jornada partida de lunes a jueves, debiendo realizarse la jornada diaria de referencia en la siguiente horquilla horaria: de 7:20 horas a 18:30 horas en los términos que se describen en el gráfico siguiente. Asimismo, cada persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de hasta 30 minutos para comer —que no tendrá consideración de trabajo efectivo—.

Para mejor referencia, se adjunta gráfico explicativo.



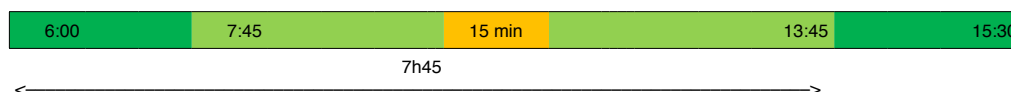
Se prestará servicios en régimen de jornada continua los viernes, debiendo realizarse la jornada diaria de referencia en la siguiente horquilla horaria: de 7:20 horas a 17:00 horas en los términos que se describen en el gráfico siguiente.



En la jornada continua de los viernes, se incluye un descanso de hasta 15 minutos diarios que, tendrá la consideración de trabajo efectivo a estos exclusivos efectos.

B. Jornada de verano (meses de julio y agosto)

Se prestarán servicios en régimen de jornada continua de lunes a viernes los meses de Julio y agosto, debiendo realizarse la jornada diaria de referencia en la siguiente horquilla horaria: de 6:00 horas a 13:45 horas en los términos que se describen en el gráfico siguiente.



4.2.3. FAT, centro de trabajo de Erletxes, almacén central de Mungia y calidad recepción materiales

- A. *FAT*: todos aquellos empleados de taller que trabajen en estas funciones tendrán horario similar al del resto del taller (jornada continua/jornada a turnos) excepto los días que haya FAT que pasarán a horario de jornada partida regulada en el apdo. 4.2.2.3.A. Jornada invierno
- B. *Centro de trabajo de Erletxes*: todos aquellos empleados de taller que trabajen en el almacén de Erletxes tendrán el mismo horario que el resto del taller (jornada continuada/jornada a turnos) excepto los días en que haya recepciones/expediciones de exportación que pasarán a horario de jornada partida regulada en el apdo. 4.2.2.3.A. Jornada invierno
- C. *Almacén central Mungia*: todos aquellos empleados de taller que trabajen en el almacén central de Mungia tendrán el mismo horario que el resto del taller (jornada continuada/jornada a turnos) a excepción de aquellas personas trabajadoras que tuvieran o tengan en su contrato de trabajo pactado que podrán prestar servicios en jornada partida, los cuales, podrán trabajar en jornada partida regulada en el apdo. 4.2.2.3.A. Jornada invierno
- D. *Calidad de recepción de materiales*: todos aquellos empleados de taller que trabajen en estas funciones tendrán horario similar al del resto del taller (jornada continua/jornada a turnos) excepto los días que la empresa determine que es necesario garantizar este servicio en jornada partida regulada en el apdo. 4.2.2.3.A. Jornada invierno

4.3. Flexibilidad Horaria

Se implanta la flexibilidad horaria en la entrada y/o salida de la jornada laboral con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras sin detrimento de la productividad de la empresa.

La flexibilidad horaria será:

- 4.3.1. Jornada Continua Taller: 1 hora en la entrada y salida. Entrada de 6.00-7.00 y Salida de 13:45 a 14:45.
- 4.3.2. Jornada a Turnos: 15 minutos en la entrada y salida de cada turno.
Turnos Mañana: Entrada de 6:00-6:15, salida de 13:45 a 14:00.
Turno de Tarde: Entrada de 14:00-14:15, salida de 21:45-22:00.
Turno de Noche: Entrada de 22:00-22:15, salida de 5:45-6:00.
- 4.3.3. Jornada de Invierno Oficinas:
Entrada: 1h y 30 minutos. 7h.20 – 8h.50.
Mediodía: De 12h 50 a 14h 30 con un descanso mínimo obligatorio de 30 minutos.
Salida: 2h y 30 minutos. 16.00 – 18h 30.
- 4.3.4. Jornada de Verano de Oficinas: 1 hora en la entrada y salida. Entrada de 6.00-7.45 y Salida de 13:45 a 15:30.

Las normas de uso de la flexibilidad de horarios en MESA serán las expuestas a continuación.

- No podrá realizarse flexibilidad horaria en aquellos puestos en los cuales la persona trabajadora no pueda desarrollar su labor de manera individual por motivos de seguridad. En aquellos puestos en que la persona trabajadora pueda desarrollar su labor sin compañía dentro de la flexibilidad, también se podrá hacer de igual manera en períodos de turnos, horas extras, etc., salvo que en la evaluación de riesgos del puesto se diga lo contrario.
- Los fichajes de entrada y salida deben realizarse de forma correcta (no debe marcarse inicio de bono sin estar en disposición de comenzar el trabajo, es decir, con ropa de trabajo, EPIs y presencia en el puesto de trabajo y debe marcarse salida con ropa de trabajo y presencia en el puesto de trabajo).
- El olvido de un fichaje en la entrada o salida del puesto de trabajo invalida la disponibilidad de la flexibilidad en dicho día.
- Todo el personal que participe en una recepción con un cliente no podrá hacer uso de la flexibilidad en ningún momento de la jornada laboral (entrada o mediodía) el día de la recepción con el fin de estar presente en fábrica el mayor tiempo posible con el Cliente.
- La flexibilidad en la entrada puede ser suspendida temporalmente para la asistencia a cursos de formación, comunicaciones, inventarios, ensayos y/o actos organizados por MESA (previa comunicación por el responsable de área).
- El personal en periodo de formación/adaptación no podrá disfrutar de la flexibilidad en la entrada y en la salida hasta alcanzar un nivel de autonomía suficiente en su desempeño. Será el team leader la persona que autorizará el comienzo del uso de la flexibilidad en el desarrollo de la jornada de trabajo, en dicho momento deberá notificar este hecho para introducir la marca necesaria para el uso de la flexibilidad en el sistema informático de control de presencia.
- Sí se diera la existencia de falta de una marcada de entrada o salida debida a licencias retribuidas (medico, motivo sindical, horas libres, etc.) y en dicho día se quisiera realizar la flexibilidad, dicha flexibilidad en la entrada/salida podrá realizarse siempre y cuando no existiera una reducción en las horas realmente trabajadas respecto de una jornada laboral sin flexibilidad.

4.4. *Horas de flotación*

Al objeto de adecuar la capacidad productiva de la Empresa a la carga de trabajo existente en cada momento y atender a la necesidad de atender las propias exigencias de inmediatez del mercado (circunstancias ambas que constituyen el espíritu y finalidad con la que se crea la bolsa de horas de flotación), la Empresa y preavisando por escrito

con 7 días naturales de antelación a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa, podrá distribuir de forma irregular la jornada, alterando tanto la referida jornada ordinaria (diaria y/o semanal) como el calendario, conforme a lo dispuesto a continuación:

1) Definición y alcance.

La Empresa podrá modificar la jornada diaria y/o semanal de las personas trabajadoras hasta un máximo de 69,75 horas al año.

Dicha modificación únicamente podrá consistir en realización de horas de trabajo por debajo de las inicialmente establecidas como jornada diaria y/o semanal en el calendario laboral (en adelante, «flotación negativa») y su posterior recuperación.

La bolsa de horas de flotación podrá ampliarse por acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa.

2) Utilización de las horas de flotación

Para que la Empresa pueda hacer uso de la bolsa de horas de flotación negativa deberá ponerlo en conocimiento por escrito del Comité de Empresa y de las personas trabajadoras afectadas con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la jornada laboral que se modifica.

3) Recuperación de las horas de flotación utilizadas.

La recuperación de las horas de flotación de las que haga uso la Empresa se efectuará en todo caso en los doce meses naturales siguientes a su realización. Terminado el plazo caducan.

Dicha recuperación se realizará en los términos que se describen a continuación:

- Los 2 primeros días completos se recupera el 100%.
- Los 3 días completos siguientes –esto es, el día 3, 4 y 5- se recupera el 80%
- Los 3 días completos siguientes –esto es, el día 6, 7 y el 8- se recupera el 65%
- El último día de flotación negativa se recupera completo (7:45h), pero se retribuye con un importe equivalente a la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el valor de la hora extraordinaria –esto es, 1 hora de flotación recuperada = +75% de hora ordinaria—.

Con carácter general, la Empresa será quien decida en que concretas fechas se producirá la referida recuperación, preavisando la persona trabajadora y al Comité de Empresa con una antelación de 7 días naturales.

4) Retribución asociada a las horas de flotación utilizadas

La realización de flotación positivas al año no conllevará el abono de una compensación económica específica alguna.

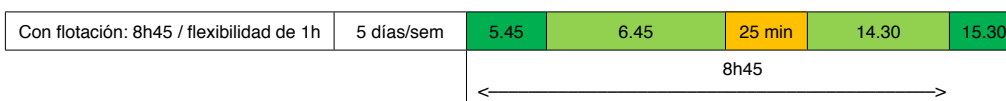
Sin perjuicio de lo anterior, como se indica en el apartado (3) anterior, el último día de flotación negativa se recupera completo (7:45h), pero se retribuye con un importe equivalente a la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el valor de la hora extraordinaria –esto es, 1 hora de flotación recuperada = +75% de hora ordinaria-.

5) Condiciones generales

La utilización de la bolsa de horas de flotación se regirá por los siguientes términos y condiciones:

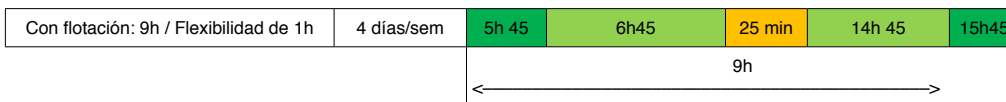
- Para la recuperación de las horas negativas se podrá incrementar la jornada diaria los 5 días naturales (lunes a viernes) a la semana a razón, como máximo, de 1 hora diaria.

De este modo se trabajaría a razón de 8:45 horas de lunes a viernes. Para mejor referencia, se adjunta gráfico explicativo:

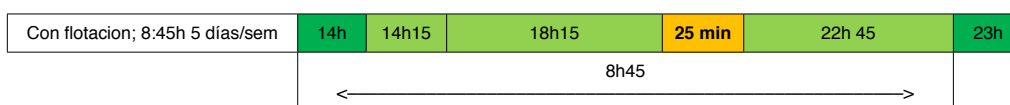
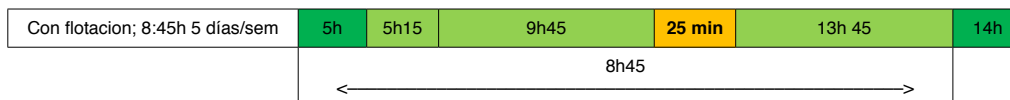


Si existe acuerdo entre las partes y resulta viable organizativamente, podrá optarse por incrementar la jornada diaria 4 días naturales a la semana a razón, como máximo, de 1h 15' al día.

De este modo se trabajaría a razón de 9:00 horas de lunes a jueves y 7:45 horas el viernes. Para mejor referencia, se adjunta gráfico explicativo:



- Cuando se trabaja a régimen de turnos, se podrá incrementar la jornada diaria de lunes a viernes, a razón, como máximo de 1 hora diaria, excluyendo en todo caso el turno de noche. Para mejor referencia, se adjunta gráfico explicativo:



- Se limita a 114 horas por año natural el número de horas que la empresa puede solicitar a la persona trabajadora que preste servicios por encima de la jornada máxima diaria o semanal por recuperación de horas de flotación negativas previamente aplicadas.
- Cuando la Empresa haga uso de horas de flotación negativas, éstas deberán utilizarse acumuladas en jornadas completas, salvo acuerdo adoptado al efecto con la Comisión Paritaria. El número máximo de días de la semana que podrá hacer uso de horas de flotación negativas será de 3 (miércoles, jueves y viernes)
- La Empresa no podrá requerir a la persona trabajadora la recuperación de horas de flotación negativas previamente utilizadas un determinado día para compensar las horas en las que no ha prestado servicios por el uso de licencias retribuidas o el ejercicio del derecho de huelga ese mismo día.
- La Empresa no podrá requerir a la persona trabajadora la realización de horas de flotación negativas en la misma fecha en la que éste realice horas extraordinarias.
- La recuperación de horas negativas previamente realizadas no podrá suponer que la persona trabajadora tenga que prestar servicios en días en los que, de no aplicarse la bolsa de horas de flotación, hubiera disfrutado de descanso semanal, festivos, vacaciones o días de ajuste de jornada.
- La Empresa informará trimestralmente a la Comisión Paritaria de evolución del uso de las horas de flotación.
- En el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva del trabajo, la Empresa podrá hacer uso de horas de flotación negativas sin sometimiento al plazo de preaviso de 7 días naturales previsto con carácter general y a valor de hora por hora, siempre que medie acuerdo al respecto de la Comisión Paritaria.

5. Calendario laboral

Durante la vigencia del presente convenio, la elaboración del calendario laboral se ajustará a las pautas contenidas en el calendario laboral de 2025 que, para mejor referencia, se adjunta a continuación:

CALENDARIO 2025
JORNADA ANUAL 1680 H

La Empresa y Representación Legal de los Trabajadores acuerdan, para este y futuros calendarios, las siguientes normas:

- a) Para Calendarios con un total anual de 20 horas libres o más (? 20 horas libres), la fracción mínima de disfrute será ? 1 hora.
- b) Para Calendarios con un total anual inferior a 20 horas libres (< 20 horas), se podrán disfrutar como hasta la fecha, ? 0,5 horas.

Los Días Rosas se deben solicitar formalmente a través de la herramienta informática correspondiente.

Hilabetea / Mes	Egunak / Dias 7,75	Orduak / Horas
URTARRILA / ENERO	19,5	151,125
OTSAILA / FEBRERO	20	155
MARTXOA / MARZO	21	162,75
APIRILA / ABRIL	16	124
MAIATZA / MAYO	21	162,75
EKAINA / JUNIO	20	155
UZTAILA / JULIO	21	162,75
ABUZTUA / AGOSTO	11	85,25
IRAILA / SEPTIEMBRE	22	170,5
URRIA / OCTUBRE	23	178,25
AZAROA / NOVIEMBRE	20	155
ABENDUA / DICIEMBRE	17,5	135,63
GUZTIRA / TOTAL	232	1.798
Opor-egun malguak / Días flexibles de vacaciones	13	100,75
GUZTIRA / TOTAL	219	1.697,25
Ordu libre / Horas Libres		17,25
Lanegunak / Días de trabajo		219

No recuperables	
Vacaciones	
Sábados / Domingos	
Fiesta local / Provincial	
Días flexibles a definir por cada sección y departamento	

Urtarrila / Enero						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

151,13 h

Otsaila / Febrero						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

155 h

Martxoa / Marzo						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

162,75 h

Apirila / Abril						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

124 h

Maiatza / Mayo						
L	X	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

162,75 h

Ekaina / Junio						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

155 h

Uztaila / Julio						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

162,75 h

Abuztua / Agosto						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

85,25 h

Iraila / Septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

170,5 h

Urria / Octubre						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

178,25 h

Azaroa / Noviembre						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

155 h

Abendua / Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

135,63 h

Durante la vigencia pactada del convenio colectivo, se incluirá en el calendario laboral los días 24 y 31 de diciembre como días no laborables

El procedimiento de solicitud de los «días flexibles» (llamados días rosas) de calendario fijados para Semana Santa y Navidad será el siguiente:

- Días flexibles (llamados días rosas) de Navidad (diciembre o enero): las personas trabajadoras deberán solicitar los días que desean disfrutar en diciembre o enero, para el primer día laborable de noviembre de cada año. La empresa responderá a la solicitud con fecha tope 10 de diciembre.
- Días flexibles (llamados días rosas) de Semana Santa (semana santa o semana de pascua): las personas trabajadoras deberán solicitar los días que desean disfrutar en Semana Santa o Semana de Pascua, para el 31 de enero. La empresa responderá a la solicitud con fecha tope 28/29 de febrero.
- Durante los denominados días flexibles de calendario (llamados días rosas), deberán continuar prestando servicios las personas/puestos que sean necesarias para asegurar el funcionamiento de las líneas con suficiente normalidad conforme a las necesidades productivas.

La Empresa, con intervención del Comité, confeccionará el calendario anual de trabajo.

Las horas libres, incluidas en calendario, deberán disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente al de devengo

Para su disfrute será necesario preavisar a su superior jerárquico con suficiente antelación. En todo caso, se evitará en lo posible la acumulación de estas horas en los meses de noviembre, diciembre y enero del año siguiente.

De desear disfrutarlas en estos meses se deberá solicitar con una antelación de 2 meses y, adicionalmente, en el mes de enero no podrá disfrutarse de manera previa o sucesiva a ningún festivo.

Si las horas libres que, en su caso, se establezcan en el calendario, ascienden a 20 horas o más, su disfrute deberá realizarse en fracciones iguales o superiores a 1 hora. En caso de que el número de horas libres fuera inferior, la fracción podrá ser igual o superior a media hora.

En la medida en la que el número de horas libres, días rosas y días grises que, en su caso, se pudieran prever en el calendario laboral se corresponde con el exceso de la jornada efectivamente realizada sobre la establecida en el presente acuerdo a tiempo completo, su número se ajustará individualmente a todas aquellas personas trabajadoras que por cualquier circunstancia -IT, excedencias, jornada parcial, etc- no hayan prestado servicios efectivamente todas las horas fijadas en el calendario.

Si por cualquier circunstancia, cualquier persona trabajadora disfrutase de un número mayor de horas libres de las que finalmente le correspondiesen, la diferencia existente será descontada del salario salvo que, por razones productivas u organizativas, la Empresa y la persona trabajadora acuerden que las recupere prestando servicios.

Por I.T. en el mes de diciembre, las Horas Libres podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

Del mismo modo, el disfrute de las horas libres podrá trasladarse al primer trimestre del año siguiente al de su devengo, si el exceso de jornada se produce en el último trimestre del año.

En lo relativo a días de disfrute de inventario, se aplicará el mismo criterio de disfrute dentro del año en curso, salvo en aquellas situaciones en que se tenga que hacer el inventario y cuya participación se defina en el último trimestre (por ejemplo, caso de auditoría que no se supere). En este caso las personas afectadas tendrían hasta el 31 de marzo del año siguiente para efectuar su disfrute.

6. Vacaciones

1. El periodo vacacional anual será de 22 días laborables, devengadas entre el 1 de septiembre del año en curso y el 31 de agosto del año siguiente.

2. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural en el que finalice su devengo.

3. Deberá asegurarse la actividad productiva necesaria cada ejercicio durante al menos 15 días naturales de agosto.

A tal efecto, durante ese periodo, deberán continuar prestando servicios las personas/puestos que sean necesarias para asegurar el funcionamiento de las líneas con suficiente normalidad conforme a las necesidades productivas.

Se paralizará por completo la actividad productiva durante otros 15 días naturales de agosto excepto para labores de mantenimiento.

En aquellos casos que, por motivos imprevistos, sea necesario prestar servicios en la Empresa durante los 15 días a partir de agosto, y faltando menos de dos meses para el disfrute en las fechas establecidas, la Empresa, hablará con las personas necesarias para que, de mutuo acuerdo, se establezcan las fechas en las cuales se deberá prestar dicho servicio y cuando será el disfrute de las nuevas fechas de vacaciones. A las personas afectadas se les pagará los gastos ocasionados siempre y cuando se justifiquen documentalmente.

Cuando, por circunstancias imprevistas, no se pueda preavisar con, al menos, un mes de antelación a las personas afectadas por esta situación, será necesario acuerdo

individual con las personas trabajadoras afectadas para que presten servicios en el mes de agosto y, en todo caso, se les compensará con una cantidad diaria de 43,82 euros brutos en 2024 por cada día trabajado en concepto de «gratificación». Dicha gratificación se actualizará según incremento salarial pactado para cada ejercicio.

El periodo que, en su caso, pueda restar del periodo vacacional (de 22 días laborales), podrá disfrutarse en otros meses del año.

4. El procedimiento de solicitud de las vacaciones será el siguiente:

- El calendario de vacaciones de verano (junio, julio, agosto y septiembre) deberá conocerse para el 28/29 de febrero de cada año. Los empleados deberán cursar sus solicitudes antes del 31 de enero de cada año. La empresa responderá a la solicitud de vacaciones antes del 28/29 de febrero de cada año.
- Definidos los roles necesarios para mantener la actividad, los propios empleados acordarán entre ellos el disfrute, ante las discrepancias serán los managers quienes decidan.
- Para las vacaciones que deseen disfrutarse fuera de verano, deberán solicitarse con 5 semanas mínimas de antelación a la primera fecha elegida para el disfrute. La empresa responderá en un plazo máximo de 4 semanas de antelación a la primera fecha elegida para el disfrute.
- Excepcionalmente, las personas trabajadoras podrán disfrutar de sus vacaciones en días sueltos —esto es, agrupados en bloques de entre 1 día y 4 días laborales— para lo cual deberán solicitarlo con al menos 9 días naturales de antelación. La Empresa responderá a la solicitud aceptándola o rechazándola en un plazo máximo de 6 días naturales.
- Una vez confeccionado el calendario vacacional anual, éste no podrá sufrir modificación salvo acuerdo entre las partes y respetando un periodo mínimo de preaviso de 2 meses al disfrute de las vacaciones.

Cuando, por circunstancias imprevistas, no se pueda preavisar con al menos 1 mes de antelación a las personas afectadas, será necesario acuerdo individual y se les compensará con una cantidad diaria de 43,82 euros brutos en 2024 por cada día trabajado en concepto de «gratificación». Dicha gratificación se actualizará según incremento salarial pactado para cada ejercicio.

Todo esto será de aplicación -lógicamente- sólo a aquellos periodos vacacionales que han de solicitarse y aprobarse con un periodo > 1 mes.

5. Las vacaciones, en el periodo de vigencia de este Convenio, serán remuneradas según la siguiente fórmula:

- Salario, correspondiente a los días naturales del periodo de vacaciones.
- Plus de antigüedad correspondiente.
- Plus Convenio, correspondiente a los días considerados laborables dentro del periodo de vacaciones.
- Prima Producción, correspondiente a los días considerados laborables dentro del periodo de vacaciones, y establecido en base a un rendimiento de 80 puntos Bédoux.
- Conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora.

6. Si la persona trabajadora hubiera venido prestando servicios bajo el sistema de trabajo a turnos, al menos, en los 3 meses completos inmediatamente anteriores, continuará percibiendo la compensación por trabajo a turnos durante los días en los que efectivamente preste servicios en el mes de agosto, aunque no esté sometido a este sistema de trabajo

7. Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad, maternidad y accidente.

8. En los supuestos en los que la persona trabajadora esté en situación de IT durante el periodo vacacional, se estará a lo dispuesto en el párrafo 2º y 3º del artículo 38.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

7. Licencias retribuidas

1. Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el Artículo 37 del E.T, con las modificaciones que, en cuanto a periodo de tiempo, por determinados motivos se exponen a continuación:

- a) Caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho e hijos consanguíneos, 5 días naturales. Si por tal motivo se necesita hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros desde el límite municipal del centro de trabajo, el plazo anterior se ampliaría en 2 días naturales.
- b) Caso de fallecimiento de padres, hijos políticos, hermanos, nietos y abuelos, consanguíneos o políticos (por matrimonio o por pareja de hecho), 3 días naturales (de los cuales 2 deberán ser laborables). Si por tal motivo se necesita hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros desde el límite municipal del centro de trabajo, el plazo anterior se ampliaría en 2 días laborales.
- c) Caso de hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días laborales. Se tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por la misma causa pasados 30 días naturales desde la anterior licencia.

Dicha licencia podrá utilizarse de forma fraccionada en tramos mínimos de medias jornadas (mañana o tarde) mientras permanezca la situación de hospitalización o enfermedad grave.

- d) Caso de matrimonio o registro como pareja de hecho de padres, hijos y hermanos, consanguíneos o políticos, 1 día natural.
- e) Caso de nacimiento o adopción de hijos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento (en la actualidad, se producirá la suspensión del contrato de trabajo y se percibirá la prestación establecida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación). En el supuesto de que desapareciera la prestación antes indicada, se recuperaría la licencia que existía en los anteriores textos del Convenio Colectivo, en el apdo. e): «Caso de nacimiento o adopción de hijos, 3 días laborables., pudiéndose aplazar el disfrute de uno de estos días dentro de un periodo no superior a 15 días naturales. Caso de cesárea, dos días laborables más».
- f) Caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro competente: 18 días naturales.
- g) Carné de Identidad, permiso de conducir, citaciones oficiales: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.
- h) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año, incluyendo en estos casos el acompañamiento a consultas médicas al cónyuge, pareja de hecho, hijos y padres que convivan con la persona trabajadora, siempre que sea debidamente justificado. En el caso de tratamientos no dispensados por la Seguridad Social, tendrán la misma consideración que la consulta de médico especialista.

- i) Cambio de domicilio, 2 días naturales.
- j) En el caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar previamente a la empresa su intención de contraer matrimonio.
- k) En el caso de asistencia a urgencias, en hospitales o clínicas, del cónyuge, pareja de hecho, hijos y padres, consanguíneos o políticos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de 4 horas o más, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio del día siguiente. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia será por el tiempo necesario

A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por pareja de hecho aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hace, y acreditan suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia

- 2. Las licencias retribuidas se retribuirán de acuerdo a los siguientes conceptos:
 - Salario, correspondiente a los días naturales del periodo de vacaciones.
 - Plus de antigüedad correspondiente.
 - Plus Convenio.
 - Prima producción correspondiente a un rendimiento de 80 puntos Bedaux.
 - Conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora.

8. Horas extraordinarias y trabajo a turnos

1. Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

2. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que se analice, conjuntamente entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

3. En función del objetivo de empleo antes señalado, y de experiencias internacionales en esta materia, se considera positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

4. Tomando como referencia el acuerdo del CRL en su artículo 1º dice:

«Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º de este acuerdo».

El artículo 2.º del acuerdo del CRL dice:

a) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero: Fuerza mayor, es decir cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes». En este punto acordamos que, en los casos dudosos a considerar como fuerza mayor, previamente se tratará con el Comité de Empresa su aplicación.

Segundo: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

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

- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, estos no hayan facilitado a la Empresa personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.»

Asimismo, tendrán carácter de situación extraordinaria a estos efectos cuando se produzcan fuera de la jornada/calendario laboral anual las siguientes situaciones:

- a) La llegada de un camión para su carga o descarga.
- b) La realización de mantenimientos sin especificar fecha concreta.
- c) Supuestos de fuerza mayor y averías de equipos de clientes.

5. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 4 del artículo 8º del Convenio, serán compensadas por tiempo de descanso equivalente al tiempo de trabajo y se pagará, por cada hora de trabajo a disfrutar como hora libre, media hora de Plus Bonificación Asistencia, cuyo importe será la suma de los conceptos: salario, plus de antigüedad, prima producción considerando un rendimiento de 80 puntos Bedaux, complemento retributivo adicional y resto de conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora. En el caso de que, al final del año, quedase alguna hora por disfrutar, cosa que debe evitarse a ser posible, deberá disfrutarse irrenunciablemente dentro del primer trimestre del año siguiente. Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en lo que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º del acuerdo del CRL.

6. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado.

7. La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

8. A efectos de su cotización, la Empresa cumplirá con las obligaciones establecidas legalmente.

9. El límite de horas extras remuneradas anual será de 80 horas. En el caso de que, por razones de trabajo, fuese necesario sobrepasar dicho límite, se pagará, por cada hora de trabajo, a disfrutar posteriormente como hora libre, media hora de Plus Bonificación Asistencia, cuyo importe será la suma de los conceptos: Salario, plus de antigüedad, prima producción considerando un rendimiento de 80 puntos Bedaux, complemento retributivo adicional y resto de conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora y deberá disfrutarse mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización. Por causa totalmente justificada (caso de IT en el mes de diciembre), podrían disfrutarse, irrenunciablemente, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Las horas extraordinarias prestadas de lunes a viernes serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Es decir, 1 hora extraordinaria de día laborable, se compensará en tiempo equivalente o retribuirá económicamente a 1,75 hora ordinaria.

Aquellas horas extraordinarias prestadas en sábado, serán retribuidas con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria. Es decir, 1 hora extraordinaria de sábado se compensará en tiempo equivalente o retribuirá económicamente a 2 horas ordinarias.

Aquellas horas extraordinarias prestadas en domingos y/o festivos, serán retribuidas con un incremento del 125% sobre el valor de la hora ordinaria. Es decir, 1 hora extraordinaria de domingo y/o festivo se compensará en tiempo equivalente o retribuirá económicamente a 2,25 horas ordinaria.

Trabajo a turnos. Cuando las necesidades de producción y de organización procedan establecer turnos de trabajo en secciones o áreas que vengán trabajando a jornada distinta de turnos, estos serán establecidos previa consulta con las personas afectadas y el Comité de Empresa (si fuese necesario), tanto en su duración como en su cadencia, todo ello a criterio de la Dirección de la Empresa. Estos serían los pasos a seguir:

Una vez establecidos los turnos, se comunicará al Comité de Empresa, avisando con una semana de antelación a los afectados, y se realizarán por semanas completas comenzando por el primer día laborable de la semana.

9. Indemnización por muerte o invalidez

La Empresa concertará en favor de sus personas trabajadoras un seguro de vida y accidentes con las siguientes coberturas para el año 2024:

- Fallecimiento por cualquier causa: 10.000 euros.
- Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez por cualquier causa: 10.000 euros.

Dichos importes se actualizarán cada dos años en un importe equivalente a la suma del IPC real de los dos años precedentes. El importe resultante se redondeará a múltiplos de 50 euros. A estos efectos, la primera actualización se realizará en el año 2025

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

10. Ropa de trabajo y equipos de protección individual

1. La empresa proveerá a todo el personal, cuando se necesite, de ropa, toalla, botas, zapatos, etc.

2. También es obligatorio facilitar los equipos de seguridad que fuesen necesarios y a utilizarlos cuando según las normas de evaluación de riesgos pertinentes así lo aconsejen.

11. Percepciones en caso de enfermedad o accidente

La empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal de las personas trabajadoras durante la vigencia de su relación laboral en los siguientes supuestos y porcentajes:

- i) Contingencias profesionales (accidente laboral o enfermedad profesional).
En los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto diario individual, basado en cada caso en un cálculo teórico a cómputo mensual, con los siguientes conceptos:
 - Salario.
 - Plus de antigüedad.
 - Plus Convenio.
 - Prima producción correspondiente a un rendimiento de 80 puntos Bedaux.
 - Además de los conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora.
- ii) Contingencias comunes (accidente no laboral, enfermedad común u hospitalización).
En los casos de baja por accidente no laboral, enfermedad común u hospitalización, la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta un determinado porcentaje del salario bruto diario individual, basado en cada caso en un cálculo teórico a cómputo mensual, con los siguientes conceptos:
 - Salario.
 - Plus de antigüedad.

- Plus Convenio.
- Prima producción correspondiente a un rendimiento de 80 puntos Bedaux.
- Además de los conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora.

Dicho porcentaje variará en función del indicador de absentismo convenio acumulado del personal de convenio al último día del semestre natural anterior al del inicio del periodo de IT (esto es, 31/12 para las IT iniciadas durante el primer semestre del año y 30/6 para las IT iniciadas durante el segundo) conforme a la siguiente escala:

Indicador de absentismo	Porcentaje de Complemento (%)
Entre 0% y 3,80%	100
Entre 3,81% y 4,5%	90
Más de 4,5%	85

El porcentaje resultante en cada caso se determinará al inicio de la IT correspondiente y se mantendrá inalterado desde el primer día de IT y hasta la finalización de la misma.

iii) Incapacidades temporales de larga duración.

En aquellos procesos derivados de contingencias comunes (accidente no laboral, enfermedad común u hospitalización) que se prolonguen más allá de tres meses, el complemento a la prestación de Incapacidad Temporal se realizará de la siguiente forma:

- Durante los tres primeros meses, la persona trabajadora percibirá el complemento conforme al escalado y condiciones reguladas en el apartado precedente.
- A partir del primer día del cuarto mes, el porcentaje de complemento de IT se fijará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:
 - Si el indicador de absentismo convenio acumulado del personal de convenio al último día del semestre natural anterior al del inicio del periodo de IT (esto es, 31/12 para las IT iniciadas durante el primer semestre del año y 30/6 para las IT iniciadas durante el segundo) se sitúa entre 0% y 3,80%, se complementará hasta el 100% del salario bruto individual, basado en cada caso en un cálculo teórico a cómputo mensual, con los siguientes conceptos:
 - Salario.
 - Plus de antigüedad.
 - Plus Convenio.
 - Prima producción correspondiente a un rendimiento de 80 puntos Bedaux.
 - Además de los conceptos retributivos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora.
 - Si dicho nivel es superior, se complementará hasta el 90% de los mismos conceptos.

Aspectos comunes a los tres supuestos

Las previsiones contempladas en el presente artículo únicamente resultarán de aplicación a las situaciones de IT iniciadas a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio. Las ITs previas se regirán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo anterior.

El porcentaje resultante en cada caso se determinará al inicio de la IT correspondiente y se mantendrá inalterado desde el primer día de IT y hasta la finalización de la misma.

En caso de que el Inspector Médico observe una conducta inadecuada de la persona trabajadora en orden a su pronta recuperación, que intente prolongar la enfermedad, o que la finja, la empresa, una vez recibido el informe del Inspector Médico, dejará de abonar el complemento a su cargo, con carácter retroactivo al día en que fue dado de baja la persona trabajadora y podrá adoptar, en su caso, las medidas disciplinarias que procedan.

Para la obtención del índice de absentismo a efectos del complemento de I.T. no se tendrán en cuenta las ausencias por huelga, crédito horario de los representantes legales de las personas trabajadoras, prestación de maternidad, prestación de paternidad y casos de I.T. superiores a tres meses.

Dentro del mes siguiente al de finalización de cada semestre natural, la Dirección de la Empresa publicará el indicador de absentismo convenio acumulado del personal de convenio y que servirá de base para la determinación del porcentaje del complemento de IT a lo largo del semestre según los criterios establecidos en cada uno de los apartados anteriores.

12. Revisión médica

1. Anualmente se realizará un examen médico a las personas trabajadoras, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, capítulo III Artículo 22.

2. En caso de detectar algún síntoma a la persona trabajadora, se le volverán a realizar los análisis pertinentes.

13. Premio a la nupcialidad

La empresa otorgará un premio de nupcialidad a todas las personas trabajadoras de la misma que lleven, como mínimo, dos años de servicio en la empresa y contraigan matrimonio o se inscriban como pareja de hecho en el registro civil correspondiente.

Consistirá el premio en la entrega de 297,92 euros brutos para el año 2024, que se harán efectivos al contrayente en, la primera nómina después de la justificación de la celebración del matrimonio con la oportuna certificación oficial o libro de familia. Este importe será revisable a partir de 2025 según IPC real año anterior.

Este premio únicamente podrá recibirse una sola vez. Por tanto, las personas trabajadoras que contraigan segundas nupcias no tendrán derecho al mismo si ya lo cobraron con ocasión del primer matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro civil correspondiente.

14. Premio a la antigüedad

1. A aquellas personas trabajadoras que ostenten en la empresa una antigüedad de 25 años, la empresa abonará una gratificación voluntaria equivalente al importe de una paga extraordinaria, según se define en el artículo vigésimo tercero. Dicha Gratificación voluntaria en ningún caso será inferior a 2.664,09 euros brutos para 2024 y se abonará en la nómina correspondiente al cumplimiento de los 25 años de antigüedad. Este importe será revisable a partir de 2025 según IPC real año anterior. Con independencia de lo anterior, la empresa concederá, por una sola vez, una licencia retribuida de cinco días laborables, que deberán disfrutarse inexcusablemente dentro del año en que cumpla la persona trabajadora los 25 años de antigüedad, pues en otro caso se perdería el derecho a este disfrute.

2. En el caso de personas que se jubilen antes de cumplir 25 años de antigüedad, con una antigüedad mínima de 20 años, la empresa abonará a la persona trabajadora, en el momento de su jubilación, una Gratificación Voluntaria equivalente a una gratificación extraordinaria, según se define en el artículo vigésimo tercero, pero proporcional al tiempo de servicio. (El mínimo garantizado será asimismo proporcional a dicho periodo).

15. Aprendizaje y promoción

1. En caso de asistencia de personas trabajadoras a centros de Formación Profesional reconocidos, y relacionados con los tipos de trabajo de la Empresa y desempeño de su trabajo, serán a cargo de la empresa, previa aceptación por parte de esta, los gastos de locomoción, y no se descontará cantidad alguna por el tiempo de jornada de trabajo que necesariamente tenga que invertir. Se dará asimismo una ayuda para la matriculación, previa aceptación por parte de la Empresa, y equivalente al 50% del importe de dicha matriculación.

2. Cuando habitualmente la persona trabajadora desempeñe tareas de superior grupo profesional, deberán abonársele los salarios correspondientes a tal grupo profesional, tal y como se indica en el artículo 39 del ET.

3. La Dirección de la Empresa fomentará, de la manera que estime oportuno, la formación de todas las personas trabajadoras que lo deseen, siempre y cuando ésta tenga relación con su trabajo en la Empresa y su posible mejora en los ámbitos de producción, técnico y calidad.

16. Salarios

1. Para el año 2024, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en un porcentaje equivalente al del IPC real estatal de 2023 -que fue un 3,10%- más 0,25%

Se adjunta tabla salarial para 2024 como Anexo 3.

2. Para el año 2025, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en un porcentaje equivalente al del IPC real estatal de 2024 más 0,5%.

3. Para el año 2026, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en un porcentaje equivalente al del IPC real estatal de 2025 más 0,5%.

4. Para el año 2027, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2026 se incrementarán en un porcentaje equivalente al del IPC real estatal de 2026 más 0,5%.

5. Para el año 2028, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2027 se incrementarán en un porcentaje equivalente al del IPC real estatal de 2027 más 0,5%.

Si el IPC real estatal fuera negativo, se considerará que el mismo es 0.

16.bis Actualización específica

Durante la vigencia pactada del convenio colectivo, cada 1 de enero la prima Team Leader, las compensaciones de acuerdos individuales de disponibilidad y guardias serán actualizados anualmente conforme al IPC real estatal del año anterior.

La Prima Team Leader para el año 2024 asciende a 3093 euros brutos anuales.

17. Antigüedad

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

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, sea cual fuere su grupo profesional.
- b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en periodo de prueba y por el personal eventual.

- e) En el caso de que la persona trabajadora cese en la empresa por despido o baja voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma Empresa, el eventual derecho al reconocimiento de la anterior antigüedad dependerá del tiempo que medie entre la extinción del contrato y la posterior reincorporación
- h) Plus de antigüedad
- i) La Empresa abonará un plus de antigüedad consistente en quinquenios -periodos completos de cinco años- a computar conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores —de (a) a (d)—.
 - ii) Los quinquenios se computarán desde el mes siguiente al de su cumplimiento.
 - iii) El importe del plus de antigüedad ascenderá a las siguientes cuantías:
 - Primer quinquenio: 50 euros brutos mensuales en 14 pagas.
 - Resto de quinquenios:
 - Año 2024: 25 euros brutos mensuales en 14 pagas.
 - Año 2025: 28 euros brutos mensuales en 14 pagas.
 - Año 2026: 33 euros brutos mensuales en 14 pagas.
 - Año 2027: 38 euros brutos mensuales en 14 pagas.
 - Año 2028: 41 euros brutos mensuales en 14 pagas.
 - A partir del 1 de enero de 2029, el valor del quinquenio tendrá la actualización que se pueda pactar en el siguiente convenio colectivo para las tablas salariales.
 - iv) Periodo transitorio: aquellas personas que, con arreglo a la regulación del plus ex - vinculación previsto en el convenio colectivo anterior, a 31 de diciembre de 2024 vinieran percibiendo en cómputo anual un importe superior al que les correspondería también en cómputo anual en concepto de plus de antigüedad, pasarán a percibir la diferencia positiva que pudiera existir entre la primera cuantía -importe que venían percibiendo en concepto de plus ex - vinculación a 31 de diciembre de 2024- y el importe que pudiera corresponderles en cada momento con arreglo al plus de antigüedad.
 - v) La diferencia positiva anual que en cada momento pudiera existir se abonará prorrateada en 14 pagas bajo un nuevo concepto denominado plus transitorio.

18. Plus ex – vinculación

Se suprime el «plus ex - vinculación» previsto en el artículo 18 del anterior convenio y, en su lugar, se incluye el plus que retribuya los años de servicio para MESA, previsto en el nuevo apartado (e) del artículo 17 —»Antigüedad»-.

19. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

1. Al personal afectado por el presente Convenio, y que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonará un complemento retributivo si se diera una de las circunstancias señaladas en los siguientes términos y condiciones.

Cuadro de abono por tiempos:

< 1 o = hora: tiempo real.

> 1 hora: 4 horas.

> 4 horas: jornada diaria completa.

2. Se establece un valor único por este concepto para todo el personal que devenge el plus, que consistirá en el abono de 1,95 euros brutos por hora (valor año 2024, que se actualizará anualmente conforme a lo establecido en el apartado incremento salarial). Las personas que vengán percibiendo (en el ejercicio 2024) un importe superior seguirán percibiendo dicho importe hasta que la cifra de 1,95 euros brutos/hora después de los sucesivos incrementos, supere el importe personal anteriormente citado.

20. Plus nocturnidad

Se establece un plus por este concepto para todo el personal, que consistirá en el abono de determinada cuantía bruta por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, esto es, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Dicha cuantía ascenderá a 3 euros brutos por hora para 2024.

A partir del 1 de enero de 2025, dicho importe será actualizado anualmente (a 1 de enero de cada año) conforme a los porcentajes de actualización salarial previstos para las tablas salariales -artículo 16-.

21. Otros pluses y complementos

21.1. Plus compensación turnos

Con efectos a 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de turnos percibirán un complemento retributivo denominado «compensación turnos» por un importe de 15,94 euros brutos por día efectivamente trabajado en este régimen.

Este complemento retributivo se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio, a partir de un importe ya actualizado en 2024 de 15,94 euros brutos.

21.2. Prima de producción

21.2.1. Introducción

Con efectos al 1 de enero de 2024, la prima de producción y el sistema de resolución de incidencias quedarán regulados en los términos y condiciones que se recogen a continuación.

21.2.2. Prima de producción: Condiciones de devengo y exigibilidad

— Todas aquellas personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y que desarrollen su trabajo en tareas con tiempos controlados, percibirán una prima de producción equivalente a 80 puntos Bedaux.

Si la media de puntos Bedaux obtenidos en el año natural 2019 para la persona trabajadora fuera superior a 80, la prima de producción para esa persona será equivalente a dicha media.

— Todas aquellas personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y que desarrollen su trabajo en tareas con tiempos no controlados, percibirán una prima de producción equivalente a 80 puntos Bedaux.

21.3. Prima variable anual

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio podrán percibir una prima variable anual vinculada al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Empresa en los siguientes términos y condiciones.

— Importe de referencia: 900 euros brutos anuales.

De dicho importe se considerará consolidado —y, por tanto, no sujeto al cumplimiento de objetivo alguno— la cantidad de 450 euros brutos anuales. El importe consolidado no experimentará actualización o incremento alguno.

— Objetivo: durante la vigencia del presente convenio, la parte variable -450 euros brutos anuales- estará vinculada al cumplimiento del siguiente objetivo:

KE: 450 euros brutos anuales vinculados a alcanzar el objetivo anual del indicador KE a nivel del conjunto de la empresa.

La parte variable será actualizada anualmente en el mismo porcentaje en el que se actualicen las tablas salariales del presente convenio.

El objetivo KE será:

2024: 60%.

2025: KE real 2024 + 10%.

2026: KE real 2025 + 7%.

2027: KE real 2026 + 6%.

2028: KE real 2027 + 6%.

En el supuesto de que el valor del KE obtenido en un determinado año alcance un valor equivalente a entre un 97% y un 99,99% del objetivo del KE para ese año, la Empresa abonará una cuantía de 150 euros brutos en concepto de parte variable de la prima variable anual correspondiente a ese año.

Si el valor alcanzado es menor que 97%, la parte variable de la prima anual será 0.

En el supuesto de que el valor del KE obtenido en un determinado año alcance un valor equivalente a entre un 103% o más del objetivo del KE para ese año, la Empresa abonará una cuantía de 550 euros brutos en concepto de parte variable de la prima variable anual correspondiente a ese año (en lugar de los 450 euros antes indicados).

Para mejor explicación se elabora la siguiente tabla resumen con valores 2024:

Resultado KE anual total Planta	Prima variable anual (€)	Prima Fija anual (€)	Total (€)
< 97%	0	450	450
≥97% - ≤99, 99%	150	450	600
= 100%	450	450	900
≥ 103%	550	450	1.000

- De forma única y excepcional, en el año 2024, si no se cumpliera el objetivo de KE fijado para este año (60%), la Empresa abonará en un único pago una cuantía de 100 euros brutos en concepto de parte variable de la prima variable anual correspondiente a 2024. Este pago único y excepcional no será consolidable a ningún efecto en los años siguientes.
- Condiciones de exigibilidad: el importe que, en su caso, pudiera corresponder a cada persona trabajadora en atención al cumplimiento del objetivo antedicho (más el importe consolidado, que se percibirá en todo caso), será abonado junto con la nómina correspondiente al mes de enero del año siguiente al de su devengo.

24

22. Pagas extraordinarias

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio devengarán anualmente dos pagas extraordinarias, que percibirán en las siguientes fechas.

- En la fecha de pago de la nómina de junio, por importe de 30 días.
- En la fecha de pago de la nómina de diciembre, por importe de 30 días.

2. Las pagas extraordinarias se harán efectivas conforme al salario convenio más plus de antigüedad además de los conceptos de carácter individual que pueda tener la persona trabajadora y un suplemento de 1.059,70 euros brutos para el año 2024.

3. Este suplemento se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

23. Retribución flexible

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán solicitar la percepción de parte de su retribución bruta anual

o mensual en especie en los términos y condiciones vigentes en cada momento en la Empresa (actualmente definidas en el programa Seflex).

En todo caso, el importe o porcentaje de retribución que cada persona trabajadora podrá solicitar recibir en especie estará sujeto a las limitaciones legales que, en su caso, resulten aplicables en cada momento (en la actualidad, las previstas en el artículo 26.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as).

Atendiendo a que la efectiva aplicación de esta disposición exige la colaboración del/ los proveedores/es de Empresa y la adaptación de los programas vigentes al respecto, este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2024.

24. Crédito horario para los miembros del comité de empresa

1. Crédito horario. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de las horas mensuales que le correspondan, según se detalla en el artículo 24.2) que, en caso de sobrepasarlas, compensarán con las del mes inmediatamente posterior, o posteriores en el caso de que no sea suficiente el mes posterior para su compensación.

2. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

- Hasta 100 personas trabajadoras: $15 + 5 = 20$ horas.
- De 101 a 250 personas trabajadoras: $20 + 5 = 25$ horas.
- Más de 250 personas trabajadoras: 40 horas.

3. Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las centrales sindicales, y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada a la empresa con 15 días de antelación, cada miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de excesos sobre el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

4. En todo caso, el uso del crédito horario deberá comunicarse con antelación al inicio del disfrute para posibilitar la organización del trabajo.

25. Asambleas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, la celebración de asambleas podrá ser convocada por El Comité de Empresa, así como por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La convocatoria de dichas asambleas, que deberá incluir el Orden del Día deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, debiendo la empresa acusar recibo de dicha comunicación. Dichas asambleas serán para todas las personas trabajadoras de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

26. Organización del trabajo

1. La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. No obstante, y sin merma de dicha facultad en la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, la empresa utilizará el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el Artículo 64.5 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

2. Si una vez transcurrido el periodo de adaptación de las personas trabajadoras a los puestos de acuerdo con sus aptitudes, éstos se mostraran disconformes con los resultados, podrán presentar la correspondiente reclamación ante la Comisión Paritaria.

3. En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la representación legal de las personas trabajadoras podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, y someter las reclamaciones individuales o colec-

tivas que puedan suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la jurisdicción social.

6. Para un mayor abundamiento, suscribimos literalmente la resolución dictada el 20/11/2003 por el CRL cuya parte dispositiva es la siguiente:

«Propuesta en mediación

Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 2.1 de los fundamentos antes expuestos para los casos en que la medida a implantar vaya a entrañar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en toda circunstancia de revisión de tiempos o todo proceso de cambio en la organización del trabajo, las partes convienen en que la Dirección de la empresa comunicará al Comité su propósito de iniciar los estudios pertinentes y las razones que expliquen tal decisión, además de facilitarle la documentación necesaria para que pueda emitir su preceptivo informe.»

27. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Resultará de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Bizkaia vigente en cada momento.

28. Contrataciones mediante empresas de trabajo temporal

Con fecha efecto 1 de enero de 2024, se limitará la contratación de personal de convenio por ETT a un periodo máximo de 18 meses (consecutivos o acumulados). Después de ese plazo máximo, las personas trabajadoras sólo podrán ser contratadas, en su caso, directamente por MESA, ya sea con un contrato indefinido o con cualquier modalidad temporal que resulte procedente en Derecho.

La limitación anterior resulta de aplicación, por tanto, a todos los contratos de personal de convenio formalizados por ETT a partir de 1 de enero de 24 así como los que estuvieran en vigor a esa fecha y, a su finalización, hubieran acumulado una duración igual o superior a 18 meses. No se anticiparán vencimientos de contratos activos a 1 de enero de 2024 aunque hayan superado los 18 meses. Superados los 18 meses de contratación a través de ETT, y durante el periodo de vigencia inicial del presente convenio, estas personas trabajadoras tendrán preferencia para acceder a un contrato en plantilla siempre que (i) cumplan con las exigencias formativas, de experiencia profesional y/o idiomas del puesto a cubrir y (ii) hayan mantenido durante toda su prestación de servicios para la empresa una evaluación de desempeño mínima de «performer».

29. Fijos discontinuos

La regulación aplicable a los fijos discontinuos en la empresa se regirá en los términos y condiciones recogidos en el acta del 12 de junio de 2023 en reunión con comité de empresa.

30. Derechos supletorios

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los/as Trabajadores/as y las normas que legalmente procedan.

Ambas partes se comprometen a negociar los artículos que aparezcan como novedad en el Convenio Colectivo Provincial de Vizcaya para la Industria Siderometalúrgica, no siendo de aplicación los mismos en el supuesto de que no hubiese acuerdo entre ambas partes, quedando la misma sujeta, si procede, a ser negociada en el próximo Convenio Colectivo.

31. Comisión mixta

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas, como trámite pre-

vio, a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por representantes de la empresa y los miembros del Comité de Empresa firmantes de este Convenio, votando independientemente cada parte y firmando los acuerdos.

Ambas partes se comprometen a utilizar el PRECO como medio de solucionar los conflictos, una vez agotados los pasos previos de la Comisión Mixta que contempla el presente Convenio.

ANEXO 1
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El presente régimen disciplinario tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de las personas trabajadoras y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras es que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de su facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción que se imponga; se les informará antes que al afectado por la sanción.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 7 días después de la fecha de la sanción.

A fin de que por la empresa y las personas trabajadoras se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención como Leve, Grave o Muy Grave.

1.1. *Se considerarán Faltas Leves:*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable, siempre que exista mala intención.
- f) La desatención o falta de corrección en el trabajo con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores, dentro de la jornada de trabajo
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

1.2. *Se consideran Faltas Graves:*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/ra o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- i) La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

1.3. *Se considerarán Faltas Muy Graves:*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/ras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando, encontrándose en Baja la persona trabajadora por cualquier de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado; se establece como garantía que actuará de oficio la comisión paritaria.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/ras de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las Sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- *Por faltas Leves*: Amonestación por escrito.
- *Por faltas Graves*: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- *Por faltas Muy Graves*: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días. Despido.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

ANEXO 2
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional	Categorías y/o puestos de trabajo incluidos a título orientativo.
1*	Analistas de Sistemas (Tit. Superior). Arquitectos Directores de Área y Servicios Ingenieros Licenciados
2*	Proyectistas ATS y/o DUE Arquitectos Técnicos (aparejadores) Ingenieros técnicos (peritos) Graduados Sociales y/o diplomados en RRLL Ayudantes Ingeniería y Arquitectura. Titulados superiores de entrada (1)
3	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefe de Áreas y Servicios Jefe de Taller (for. Cualificada) Maestro Industrial Jefe Administrativo 1. ^a Jefe Administrativo 2. ^a Jefe de Laboratorio Maestro Taller
4	Delineante de 1. ^a Técnico Administrativo Técnico de Laboratorio Técnico de Organización 1. ^a Encargados Profesionales de oficio especial Maestro 2. ^a
5	Delineante de 2. ^a Comercial (viajante) Chofer Camión Coordinador Grupo Oficial administrativo de 1. ^a Oficial administrativo de 2. ^a Técnico de Organización 2. ^a Oficial 1. ^a Jefe Oficial 1. ^a Oficial 2. ^a P. Siderometalurgia 1. ^a P. Siderometalurgia 2. ^a
6	Almacenero Auxiliares en general Dependiente Operador de Ordenador Telefonista Chofer de turismo Conductor de máquina Auxiliar Técnico y Administrativo Oficial de 3. ^a P. Siderometalurgia 3. ^a

Grupo profesional	Categorías y/o puestos de trabajo incluidos a título orientativo.
7	Peón Ordinario Peón Especialista Ordenanza Portero Aprendiz 16 años Aprendiz 17 años Aprendiz > 18 años (1.º, 2.º y 3.º año) Grupo de entrada: categorías o puestos de trabajo propios del grupo 6 para aquellas personas que tengan menos de 2 años de experiencia previa en MESA en el mismo puesto a desempeñar.

*** Nota aclaratoria**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo segundo del Convenio Colectivo, los grupos profesionales 1 y 2.º quedan fuera del ámbito de aplicación del mismo.

- 1) Titulados superiores de Entrada: Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

Criterios de distribución

— Grupo profesional 1 (fuera del ámbito de aplicación del Convenio)

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

— Grupo profesional 2 (fuera del ámbito de aplicación del Convenio)

Son aquellas personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

— Grupo profesional 3

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

— Grupo profesional 4

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

— Grupo profesional 5

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior y/o medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

— Grupo profesional 6

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior y/o medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

— Grupo profesional 7

Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Asimismo, este grupo profesional será grupo de entrada para todas aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones correspondientes al grupo profesional 6 pero que no tengan la experiencia en un puesto de trabajo de MESA necesaria para el desempeño óptimo del mismo.

A este respecto, quedarán incluidos en dicho grupo profesional todas aquellas personas trabajadoras que tengan la formación necesaria y desempeñen funciones correspondientes al grupo profesional 6 durante los 2 primeros años de prestación de servicios para MESA en un mismo puesto de trabajo -ya sean continuos o alternos y mediante cualquier modalidad contractual-.

Una vez alcanzados los dos años en el mismo puesto de trabajo en MESA, la persona trabajadora promocionará automáticamente al grupo profesional 6.

ANEXO 3

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024

Para el ejercicio 2024, dicha tabla será la que se reproduce a continuación.

Los valores recogidos en dichas tablas salariales serán aplicables a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, por lo que desde el mes siguiente al de firma del Convenio se comenzará a trabajar en el ajuste de los conceptos e importes retributivos en consecuencia con el objetivo de implementarlo tan pronto sea posible.

Las personas trabajadoras que en la actualidad vinieran percibiendo un complemento ad personam, mantendrán dicho complemento.

Dicho complemento ad personam no será absorbible ni compensable, y se actualizará según lo establecido en el apartado de incrementos salariales de convenio.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo su prima de producción a un valor punto superior al establecido en las presentes tablas salariales, mantendrán dicho valor punto prima como condición más beneficiosa a título individual Al igual que el complemento ad personam, dicho valor se actualizará según lo establecido en el apartado de incrementos salariales de convenio.

TABLAS SALARIALES 2024

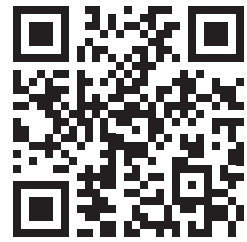
Grupos profesionales		Salario base diario (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
7	Grupo de Entrada	Día	Día	Año	
	Peon Ordinario	38,93	16,53	2.119,41	0,1633
	Peón especialista				
	Las propias del grupo 6 y <2 años experiencia previa en MESA en mismo puesto a desempeñar				
	Ordenanza	Salario base mensual (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	Portero	Mes	Día	Año	
	Aprendiz 16 años	1.184,46	16,53	2.119,41	0,1633
	Aprendiz 17 años				
	Aprendiz >18 años (1º,2ºy3er año)				
	Las propias del grupo 6 y <2 años experiencia previa en MESA en mismo puesto a desempeñar				
6	Oficial 3. ^a	Salario base diario	Plus convenio diario	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	P. Siderometalurgia 3. ^a	Día	Día	Año	
		40,77	17,32	2.119,41	0,1771
	Almacenero	Salario base mensual (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	Auxiliares en general	Mes	Día	Año	
	Dependiente	1.240,54	17,32	2.119,41	0,1771
	Operador de ordenador				
	Telefonista				
	Chofer de turismo				
	Conductor de máquina				
Auxiliar técnico y Administrativo					

Grupos profesionales		Salario base diario (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	Oficial 2. ^a	Día	Día	Año	
	Oficial 1. ^a	43,74	18,32	2.119,41	0,1903
	P. Siderometalurgia 1. ^a				
	P. Siderometalurgia 2. ^a				
	Oficial 1. ^a jefe				
	Delineante de 2. ^a	Salario base mensual (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	Oficial administrativo de 1. ^a	Mes	Día	Año	
	Oficial administrativo de 2. ^a	1.331,06	18,32	2.119,41	0,1903
	Comercial (viajante)				
	Chofer Camión				
Coordinador grupo					
Técnico de Organización 2. ^a					
4	Delineante de 1. ^a	Salario base mensual (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	Técnico Administrativo	Mes	Día	Año	
	Técnico Laboratorio	1.559,48	21,03	2.119,41	0,2423
	Técnico de Organización 1. ^a				
	Encargados				
	Profesionales de oficio especial				
3	Maestro 2. ^a				
	Analista Programador	Salario base mensual (€)	Plus convenio diario (€)	Suplemento paga extra (€)	Valor pto prima
	Delineante proyectista	Mes	Día	Año	
	Dibujante proyectista	1.624,58	22,18	2.119,41	0,2523
	Jefe de áreas y servicios				
	Jefe de taller (for.cualificada)				
	Maestro Industrial				
	Jefe administrativo 1. ^a				
	Jefe Administrativo 2. ^a				
Jefe de Laboratorio					
Maestro Taller					

Afiliatu nahi baduzu sartu hemen

Si quieres afiliarte entra aquí

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



LAB⁷

**EUSKAL
SINDIKALISMO
ERALDATZAILEA**