

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology, S.A. - UP Technology (código de convenio 48102711012023).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 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 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («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.

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 28 de abril de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
INGETEA POWER TECHNOLOGY
UP TECHNOLOGY 2022-2024****1. DISPOSICIONES GENERALES****1.1. Ámbito funcional, territorial y personal**

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

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

1.2. Vigencia, duración y denuncia

El periodo de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de noviembre de 2024.

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

1.3. Procedimiento Resolución de Conflictos

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

1.4. Comisión Mixta

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

A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del PRECO o el correspondiente procedimiento judicial por causa de cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio.

La comisión designará a uno de sus miembros como secretario/a, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la comisión.

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

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



1.5. Inaplicación

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa no podrá en ningún caso, con las únicas excepciones de la regulación del horario de trabajo indicada en el apartado 2.2 Horario de trabajo del presente Convenio, acogerse a la inaplicación unilateral de las condiciones laborales pactadas en el mismo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 E.T., siendo necesario para ello audiencia previa con la Representación de las personas trabajadoras para intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 E.T.

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

La anterior renuncia empresarial a la posibilidad de inaplicar unilateralmente sin acuerdo el presente Convenio Colectivo durante su vigencia, incluye, expresamente, el acuerdo suscrito por las partes en fecha 22 de marzo de 2023, al que se remite expresamente el presente en determinadas materias, que se da por íntegramente reproducido y que forma parte del presente Convenio a todos los efectos.

En todo caso y de forma subsidiaria, para el improbable supuesto de que se entendiera que el citado acuerdo no tiene eficacia de Convenio Colectivo, las partes acuerdan que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contenidas en el mismo vía artículo 41 del E.T., exclusivamente en relación al contenido del reiterado acuerdo suscrito por las partes en fecha 22 de marzo de 2023, exigirá acuerdo bien con las personas trabajadoras afectadas (MSCT individuales) bien con la representación de las personas trabajadoras (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

1.6. Prioridad aplicativa del convenio sectorial

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

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

2. RÉGIMEN DE TRABAJO

2.1. Jornada de trabajo

Tal y como establece el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, se trabajan 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida y 1.688 en jornada continua. La jornada media semanal es de 39 horas a jornada partida, 8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes y de 38 horas 35 minutos en jornada continua, siendo esta de lunes a viernes de 7 horas 43 minutos.

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



horas traspasadas del año anterior, renunciando al traspaso de horas a final del ejercicio definido en el presente Convenio.

La empresa anualmente elaborará los calendarios laborales aplicables en los que se indicarán los días festivos en cada ejercicio. Además de los festivos oficiales se podrá establecer como día no laborable algún otro para cuadrar las horas laborables anuales fijadas en el Convenio de aplicación (p.e. puentes recuperados). Estos días se considerarán festivos a todos los efectos.

Dicho calendario será sometido a consulta con la RLPT con carácter previo a su publicación.

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

2.2. Horario de trabajo

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

De lunes a jueves

Se establece una jornada media 8 horas/día.

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas.
- Presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 12:30 horas.
- Tiempo de comida flexible: de 12:30 horas a 14:45 horas.
- Presencia obligada de tarde: de 14:45 horas a 16:00 horas
- Salida flexible a partir de las 16:00 horas.
- Cierre de la empresa a las 19:30 horas.

En el tiempo de presencia obligada de mañana, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos retribuidos, siempre dentro del centro de trabajo y en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo la persona trabajadora debe estar disponible si se le solicita.

Se fija un periodo mínimo de comida de 30 minutos y un máximo de 2 horas y 15 minutos. Es obligatorio fichar tanto al inicio del periodo como a la vuelta al trabajo, independientemente de que se coma en las instalaciones o fuera. Si la comida se combina con otras actividades (cursos de idiomas, paseo, deporte, café fuera, fumar, temas personales, etc.) el inicio del periodo corresponde a cuando se deja de trabajar y acaba cuando se vuelve a trabajar fichando en ambos momentos.

En caso de que no se realicen los fichajes de forma indicada anteriormente, el reloj descontará las 2 horas y 15 minutos de tiempo de comida de manera automática. Si alguien se olvida de fichar o de manera excepcional no hace parada para comer o come fuera del horario establecido, deberá tramitar la incidencia correspondiente en la aplicación del reloj para que este descuento automático se anule.

Viernes o previos a festivo marcados en el calendario

Se establece una jornada media de 7 horas/día.

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas.
- Presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 13:30 horas.
- Salida: a partir de las 13:30 horas.
- Cierre de la empresa a las 19:30.



En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos retribuidos por la mañana en horario de presencia obligada (horario de coincidencia), siempre dentro del centro de trabajo y en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo la persona trabajadora debe estar disponible si se le solicita. Asimismo, ésta podrá optar por realizar una pausa de hasta 30 minutos fuera del centro de trabajo. En este último caso, es necesario fichar tanto al inicio como a la vuelta al centro de trabajo con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Es posible alargar la jornada hasta las 15:30 horas sin hacer pausa para comer. En el caso de que se realice pausa de comida para continuar la jornada a la tarde, se debe fichar tanto al inicio como al final de dicha pausa.

Horario de verano: julio y agosto

Existe la posibilidad de realizar jornada continua en julio y agosto siempre que la persona disponga de horas suficientes en el reloj para finalizar el mes de agosto con un máximo de 40 horas negativas en el reloj.

En el caso de personas a cargo de hijos y/o hijas de hasta 14 años se amplía la posibilidad de hacer jornada continua en verano de manera coincidente con las vacaciones del calendario escolar (aproximadamente los últimos diez días de junio y la primera semana de septiembre). El uso de dicha posibilidad se tramitará como una medida de conciliación y podrá ser denegada a causa de razones objetivas por el responsable.

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 8:45 horas.
- Presencia obligada de mañana: de 8:45 horas a 13:45 horas.
- Salida: a partir de las 13:45 horas.
- La Empresa cierra a las 19:30 horas.

En el tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos retribuidos, siempre dentro del centro de trabajo en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo la persona trabajadora debe estar disponible si se le solicita.

Si de manera excepcional se hicieran otras pausas adicionales a las anteriormente explicitadas se deberá fichar obligatoriamente, con el consiguiente descuento del tiempo en el reloj.

Es posible alargar la jornada hasta las 15:30 horas sin hacer pausa para comer.

En el caso de que se realice pausa de comida para continuar la jornada a la tarde, se debe fichar tanto al inicio como al final de dicha pausa.

Este horario de presencia obligada puede ser modificado por la Dirección en caso de que las necesidades de la empresa para la atención del cliente así lo requieran, suspendiéndose este horario durante el tiempo que sea preciso. En este caso, se suspendería en contrapartida la obligatoriedad de cogerse 10 días de vacaciones durante los meses de julio y agosto.

Para hacer compatible el horario continuo de verano con la actividad de la empresa y la atención al cliente se podrán establecer guardias por la tarde hasta las 17:00 horas en las áreas en las que se considere oportuno. La posibilidad de hacer jornada continua en verano con la consiguiente reducción de jornada no afecta al funcionamiento habitual del reloj que siempre contabiliza 8 horas de lunes a jueves y 7 los viernes o previos a festivo por calendario. Esto es así para que no se vea afectado el cómputo de las horas en las vacaciones, licencias retribuidas, bajas etc. que tengan lugar en época estival.

Anexos comunes para todos los horarios

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



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

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

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

La empresa intentará en la medida de lo posible fijar las reuniones, presentaciones de empresa, etc. dentro del horario de coincidencia y respetando también los horarios especiales que puedan existir.

Si por necesidades objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) la empresa necesitara modificar sustancialmente los horarios establecidos en el presente Convenio Colectivo, podrá acudir para ello a la vía del artículo 82.3 ET (o aquel que lo sustituya).

2.3. Registro y cómputo de la jornada

2.3.1. Ámbito de aplicación

La presente política de registro y cómputo de la jornada será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que conforman Technology, a excepción del Comité de Dirección UP de Zamudio, los Comités de Dirección de los Negocios, los Comités de Dirección de Áreas Operativas y Áreas Funcionales, así como aquellas personas trabajadoras que perciban una retribución variable superior al 8% de su salario bruto anual, a los que no les resultarán de aplicación los apartados 2.3.3 Horas de viaje, 2.3.4 Limitación de la jornada diaria, 2.3.6 Saldo de horas y 2.3.7 Traspaso de horas a final de ejercicio. Estas personas mantendrán la política y sistema de cómputo y registro de jornada previos a la suscripción del presente Convenio, en cuanto que es un colectivo que trabaja por objetivos, que ya están compensados con la citada retribución variable. Este colectivo estará claramente identificado en los saldos horarios entregados a la RLPT. Las personas trabajadoras excluidas de la presente política podrán solicitar que les sea aplicada la misma, renunciando, en todo caso, para ello, a la retribución variable que perciben actualmente.

2.3.2. Entrada en vigor

La presente política de registro y cómputo de la jornada iniciará sus efectos a la fecha de firma del presente, aplicándose hasta esa fecha el sistema establecido en el Reglamento Interno de la UP Technology.

2.3.3. Horas de viaje

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

- a) Los desplazamientos inferiores a una hora de ida y una hora de vuelta computarán como jornada a todos los efectos.
- b) En los desplazamientos de una hora o más:
 - Computarán como jornada las necesarias hasta alcanzar, sumadas a las horas de trabajo efectivo, la jornada media diaria, esto es 8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes.

Por su parte, las horas que excedan, sumadas a las horas de trabajo efectivo, de 8 horas diarias de lunes a jueves y de 7 horas los viernes se cobrarán se-



gún las tablas contenidas en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 (Viaje laborable).

- Las horas incurridas en fines de semana o festivos se cobrarán según las tablas contenidas en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 (Viaje festivo u horas de trabajo efectivo en SAT, PEM o Producción combinadas con horas de viaje)
- En viajes para realizar labores de producción, SAT o PEM, siempre y cuando (i) en el mismo día se realicen efectivamente estas labores durante más de una hora, (ii) y la suma de las horas de viaje y las efectivamente trabajadas excedan de la jornada ordinaria, se cobrarán según las tablas contenidas en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 (Viaje festivo u horas de trabajo efectivo en SAT, PEM o Producción combinadas con horas de viaje) las horas de trabajo efectivo que sumadas a las de viaje excedan de la jornada ordinaria.

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

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

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

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

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

2.3.4. *Limitación de la jornada diaria*

Aquellas personas trabajadoras que tengan un saldo horario superior a 60 horas en el reloj hasta el 30 de junio y de 40 horas a partir del 1 de septiembre, tendrán un límite de 9 horas de jornada diaria de trabajo, que solo podrá superarse en casos excepcionales, previamente autorizados o solicitados por el responsable correspondiente. A efectos de autogestión, la persona trabajadora recibirá un aviso automático a las 8 horas y media de trabajo efectivo y el reloj únicamente computará 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo previa autorización o solicitud por parte del responsable correspondiente.

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

2.3.5. *Tiempo de descanso*

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



2.3.6. *Saldo de horas*

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

El citado saldo tendrá las siguientes utilidades:

- a) Gestionar las horas anuales de reloj, flexibilidad de entrada y salida, horario de verano y permisos de reloj.
- b) Realizar un seguimiento mensual de las horas de exceso acumuladas por cada persona trabajadora, que se realizará desde recepción, informando expresamente a colaborador/a y mando cuando se sobrepasen las 80 horas de exceso desde el 1 de enero hasta el 31 de mayo (con la instrucción de ajustar hasta un máximo de 60 horas antes del 30 de junio) y las 60 horas desde el 1 de septiembre hasta el 30 de noviembre (con la instrucción de ajustar hasta un máximo de 40 antes del 31 de diciembre).
- c) Traspasar las horas de exceso al año siguiente, en los términos del apartado siguiente.

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

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

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

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

2.3.7. *Traspaso de horas a final de ejercicio*

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

Por su parte, a aquellas personas que finalicen el año con un saldo superior a las 40 horas:

- Las primeras 40 horas se les traspasarán automáticamente.
- Las que, en su caso, excedan de 40 horas hasta 95 horas, no serán abonadas ni compensadas en modo alguno, pudiendo únicamente traspasarse a la bolsa de conciliación que, en todo caso, mantendrá un máximo total de 80 horas.
- Las que excedan de 95 horas deberán compensarse con descanso, hora por hora, en el primer trimestre del año siguiente, previa autorización y acuerdo en las fechas con el responsable. Solo excepcionalmente, a petición del mando y previa justificación interna, por parte del mismo/a, de la alta carga de trabajo que impida su debida recuperación en tiempo de descanso en el primer trimestre del año, podrá procederse a su compensación con descanso, hora por hora, fuera del primer trimestre del año. En este último caso, si no se alcanzara acuerdo en las fechas de disfrute, la persona trabajadora podrá optar por cobrar las horas a valor de hora ordinaria.
- Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar, la inclusión de las horas que excedan de 95 en su bolsa de conciliación hasta un máximo de 80 horas acumuladas. Pudiendo solicitarse la inclusión de algunas horas en la bolsa de conciliación y la compensación conforme al punto anterior de otras.



2.3.8. *Bolsa de conciliación*

La bolsa de horas de conciliación tendrá un máximo de 80 horas que podrán utilizarse para necesidades de conciliación, previa aprobación de la medida de conciliación en su caso solicitada.

Consecuentemente, las horas de la bolsa de conciliación no podrán ser en modo alguno cobradas en caso de liquidación, en cuanto que única y exclusivamente podrán ser utilizadas para necesidades de conciliación y, en su caso, traspasadas al año siguiente exclusivamente si la persona tiene un saldo inferior a 40 horas a final de ejercicio, hasta alcanzar el referido traspaso de 40 horas al año siguiente.

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

2.3.9. *Fichajes*

Tanto el inicio como la finalización de la jornada de trabajo se registrará mediante los distintos sistemas de fichajes existentes en la Empresa (reloj, hojas de liquidaciones, etc.) y, ello sin perjuicio de los demás procedimientos de registro de jornada establecidos en la empresa, con el objeto de controlar la jornada efectiva de trabajo. Esta medida se aplica tanto en trabajos en oficina como en fuera de ella (trabajo en remoto o en campo).

El tiempo de cambio de ropa en vestuarios tanto al inicio como finalización de la jornada no computa como tiempo de trabajo efectivo por lo que es necesario fichar tras vestir la ropa laboral al inicio de la jornada y fichar de nuevo antes de quitarse dicha ropa al finalizar la jornada.

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

2.3.10. *Permiso de reloj*

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

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

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

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

Igualmente, a fin de no perjudicar el funcionamiento habitual de la empresa, el disfrute de estos permisos debe aprobarse por el/la superior, no obstante, en la medida de lo posible los permisos se darán a la vuelta del viaje a fin de favorecer el descanso y la conciliación. En caso de que no se pudiera disfrutar de los permisos de reloj así gene-



rados en el año en curso, se pasarían las horas al reloj para el disfrute de los permisos durante el siguiente año (adicionalmente a las 40 horas de máximo).

2.3.11. *Días Libres por estancia en Obra*

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

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

En el caso de navegación, cada 5 días seguidos embarcado sin pisar tierra corresponde 1 día de permiso a cargo de la empresa al final del período de embarque.

Los días libres que coincidan con días no laborables se considerarán para su posterior disfrute. En cualquier caso, las personas desplazadas en obra tendrán derecho a un viaje a casa en las Fiestas Navideñas, garantizando la estancia en casa los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero.

2.3.12. *Reposo 24/48 horas*

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

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

2.3.13. *Tramitación de Incidencias*

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

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

Comisión de servicios

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

Otras incidencias

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

En caso de que la persona trabajadora tenga un día vacío (sin ningún fichaje) ni justificación por haberse ausentado durante el mismo por algún motivo el día 10 del mes siguiente a la falta de fichaje, ese día será considerado por la empresa como vacaciones o, en su defecto, en caso de que hubiera disfrutado de la totalidad de las vacaciones del año en curso, descontado en la nómina del mes siguiente, previa información a la per-



sona trabajadora. La aplicación de cualquier descuento (vacaciones o salario) relativa a este apartado se notificará al RLPT. Existe un listado de días vacíos tanto a disposición del responsable como de las personas trabajadoras.

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

2.3.14. *Colectivo fuera del ámbito de aplicación*

Como se ha expuesto, a las personas trabajadoras pertenecientes a los Comités de Dirección de los Negocios, de Áreas Operativas y Áreas Funcionales, así como aquellas personas trabajadoras que perciban una retribución variable superior al 8% de su salario bruto anual no les resultarán de aplicación los apartados 2.3.3 Horas de viaje, 2.3.4 Limitación de la jornada diaria, 2.3.6 Saldo de horas y 2.3.7 Traspaso de horas a final de ejercicio.

Concretamente les será de aplicación la siguiente regulación:

Compensación de horas de viaje

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

- En el caso de viajes en días laborables, donde las horas totales sobrepasen las 8 horas, o 7 los viernes o previos a festivo, las horas de exceso correspondientes a horas de viaje (HV) irán una a una al reloj.
- En ningún caso las horas de viaje en días laborables se considerarán horas extra ni se utilizarán para el cómputo de horas de trabajo a fin de cobrar horas extras. Así, primero se contabilizan las HT y si estas no llegan a 8 se completan con las HV. Si las HT exceden de 10, las sobrantes se cobran como horas extras siguiendo los criterios anteriormente marcados y luego se contabilizan las HV pasándolas una a una al reloj.
- En el caso de viajes en sábados, domingos, o días festivos en actividades de PEM, SAT o producción, las horas de viaje se podrán cobrar según la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 o disfrutarlas como tiempo de descanso según la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.
- En el caso de viajes en festivo por razones diferentes a labores de SAT, puesta en marcha o producción, las horas así generadas se computarán según el ratio de compensación recogido en la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023. Las mismas se incluirán en el reloj de fichajes y serán acumulables de manera que cuando se acumulen 7,8 horas podrán compensarse por un día libre adicional al permiso de reloj mensual.

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

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

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

Los viajes para desplazarse de una instalación a otra donde se realicen trabajos, o del hotel a la obra (y viceversa) cuando se está desplazado, se consideran como horas de trabajo a todos los efectos, salvo que sea el trabajador quien elija el alojamiento,



teniendo una alternativa más cercana con habitabilidad, en cuyo caso contará desde la opción más cercana con habitabilidad ofrecida por la empresa.

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

Saldo horario y traspaso de horas al final del ejercicio

A final de ejercicio se traspasarán un máximo de 40 horas al reloj del año siguiente.

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

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

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

2.4. Vacaciones

La empresa establece 25 días laborables de vacaciones, las cuales deben ser solicitadas por la persona trabajadora desde la aplicación y aprobadas por el/la superior directo/a. Se deben disfrutar las vacaciones en el año en curso preferentemente en los meses de verano y al menos, obligatoriamente, 10 días laborables entre julio y agosto, salvo acuerdo al efecto entre la persona trabajadora y su responsable por motivos laborales. Asimismo, se pueden dejar pasar hasta 10 días de un año a otro por motivos laborales justificados por el/la responsable, siempre que el 31 de agosto del año siguiente no queden días pendientes de años anteriores. En los casos de desplazamientos por actividades (SAT, PEM o Producción) durante los meses de julio y agosto, por cada semana laboral completa desplazado disminuirá la obligación de coger 1 día de vacaciones en estos dos meses. Para las solicitudes de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes plazos de respuesta por parte de la empresa, siempre que el o la trabajadora haya preavisado respetando así mismo dichos plazos.

- Periodos de vacaciones entre Julio y Agosto: Se contestará antes del 15 de marzo, siempre que se hayan solicitado las vacaciones antes de 28 de febrero.
- Periodos de vacaciones en navidades: Se contestará antes del 15 de octubre, siempre que se hayan solicitado las vacaciones antes del 30 de septiembre.
- Para el resto de los periodos del año: se contestará en 1 mes desde la fecha de la solicitud siempre que se pida 4 meses antes de la fecha de disfrute. En caso de solicitarlo con menos de 4 meses de antelación, se deberá contestar 1 mes antes de la fecha de disfrute

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

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



Estos plazos son para garantizar la planificación adecuada de las vacaciones, no obstante, las vacaciones pueden seguir cursándose sin cumplir estos plazos (mayor o menor anticipación) siempre que haya acuerdo entre persona trabajadora y responsable.

En caso de solicitudes incompatibles en el disfrute de vacaciones, se llegará a un acuerdo entre las partes. A efectos de cómputo de las vacaciones se considera que la primera semana de enero corresponde a las vacaciones del año anterior, por lo cual la gente puede disfrutar de sus vacaciones del año incluyendo la primera semana de enero del año siguiente.

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

- El trabajador o trabajadora deberá aceptarla voluntariamente y sin ningún tipo de represalia en caso de negarse.
- La empresa compensará los gastos correspondientes (viajes, hoteles, gastos de cancelación varios, etc.).

2.5. Permisos remunerados

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

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

Fallecimiento

- De cónyuge: 5 días laborables.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días laborables.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborables.
- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 2 días laborables.

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

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

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto partos naturales y cesáreas respecto del cónyuge que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado

- Del /a cónyuge: 3 días laborables.
- De los padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 2 días laborables.
- De los padres, madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborables
- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as 2 días laborables

En caso de hospitalizaciones de larga duración (esto es que se prolonguen más de 15 días), que afecten a padres, madres, hijos/as y hermanos/as y mientras se mantenga dicha hospitalización, adicionalmente a la licencia contemplada en el párrafo anterior,



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

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

- Del /a cónyuge: 3 días laborables.
- De los padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 2 días laborables.
- De los padres, madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 día laborables.
- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as 2 días laborables.

Para los dos supuestos anteriores, el uso de dicha licencia se podrá realizar por días alternos e incluso horas mientras dure el hecho causante.

Para los dos casos anteriores, si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 Km, desde el centro de trabajo habitual o el domicilio en caso de encontrarse más próximo, el permiso se ampliará:

- Cónyuge: 2 días laborables más.
- Padres o madres e hijos/as consanguíneos/as: 2 días laborables más.
- Padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborables más.
- Nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as 2 días laborables más.

Estos días laborables por desplazamiento se generarán una única vez por licencia.

Estas dos licencias retribuidas, también serán reconocidas a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del/a cónyuge, hijos/as, padres/ madres y hermanos/hermanas consanguíneos/as

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

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

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

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Matrimonio

De la persona trabajadora: 16 días naturales a contar desde el primer día laborable tras el enlace. En caso de enlace un viernes por la tarde, se considerará el lunes como primer día laborable, momento en el que se empezará a contar la licencia.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se suman ambos períodos, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa de su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

De los padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as: 1 día natural.



Esta licencia retribuida (para padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as), también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Inscripción formal como pareja de hecho

La persona trabajadora que se inscriba formalmente en el correspondiente registro público como pareja de hecho tendrá derecho a una licencia de 16 días naturales, desde el primer día laborable tras la inscripción, sujeto a las siguientes condiciones y limitaciones:

- Una persona trabajadora solo podrá disfrutar de este permiso por una única vez, aun cuando se inscriba sucesiva y formalmente como pareja de hecho con más de una persona.

En caso de que se disfrute de la presente licencia, no se tendrá derecho a la correspondiente al matrimonio en caso de contraer este con posterioridad con la misma persona (en cuanto que se entenderá que la licencia por matrimonio ya ha sido disfrutada al momento de la inscripción como pareja de hecho).

Documentación identificativa obligatoria legalmente (DNI y NIE)

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

Médico de cabecera y acompañamiento familiar

Para asistencia al médico y acompañamiento de familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as y padres, madres e hijos/as del cónyuge), así como de, hermanos/hermanas consanguíneos las horas de permiso se remunerarán dentro del horario de presencia obligada (coincidencia), siempre que no sobrepasen las 16 horas establecidas.

Los tratamientos de rehabilitación prescritos por la mutua derivados de un accidente laboral se considerarán incluidos en este apartado, siempre dentro de la limitación de 16 horas mencionadas anteriormente.

En caso de que se sobrepasen las 16 horas anuales de médico de cabecera o acompañamiento se podrán utilizar horas propias del reloj (adicionales al permiso de reloj) siempre que se entregue el justificante correspondiente. En caso de que no se disponga de horas en el reloj, deberá acordarse con el responsable la forma y momento de recuperación de las mismas.

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

Esta licencia retribuida, también es reconocida a las parejas de hecho, en los términos que se establecen al final del presente artículo.

Médico especialista (SS y privado)

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

Traslado de domicilio habitual

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

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

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

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



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

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

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

Caso de realización de funciones sindicales o de RLPT

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

Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

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

Cuidado del lactante menor de 9 meses

A elección de la persona trabajadora:

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

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

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, en caso de que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Algunas observaciones a tener en cuenta sobre los permisos remunerados:

- Los días naturales hacen referencia al día en que tiene lugar la causa que justifica la licencia y a los inmediatamente posteriores (si corresponde más de un día por permiso). Incluyen, por lo tanto, días laborables y festivos.
- Los permisos arriba definidos empezarán a contar en la fecha del hecho causante, salvo que tal día se hubiera trabajado o coincida en un día no laborable, en cuyo caso, comenzará a contar a partir del siguiente día laborable al hecho causante.
- Si la persona no ha cumplido toda la jornada laboral, se permite elegir entre dos opciones: (i) iniciar la licencia ese día, acumulando las horas trabajadas ese día en el reloj o (ii) iniciar la licencia el día siguiente laborable, compensando el día del hecho causante con horas propias de reloj.
- Se entiende por parejas de hecho las inscritas como tales o aquellas que acrediten suficientemente la convivencia al menos con 6 meses de anterioridad al disfrute del permiso.
- Aquellas licencias que no estén recogidas en el presente Convenio se regularán por el Estatuto de los Trabajadores.



- Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.
- Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los descritos, se entenderán incorporados a este artículo.

2.6. Otras causas de ausencia al trabajo

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

2.6.1. *Nacimiento y cuidado del menor*

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

Adicionalmente, en caso de familias monoparentales, la persona trabajadora tendrá derecho a cuatro semanas de licencia retribuida tras la finalización del permiso de nacimiento. Ello salvo que se produzcan modificaciones normativas que incrementen el permiso de nacimiento en caso de familias monoparentales, en cuyo caso la presente licencia se entenderá absorbida y compensada por el citado incremento legal, de manera que si se reconocieran una semana adicional a las dieciséis actuales en caso de familias monoparentales la presente licencia se vería automáticamente reducida a tres semanas y así proporcionalmente, de manera que si se incrementara legalmente en 4 o más semanas el permiso de nacimiento en caso de familias monoparentales, la presente licencia se vería automáticamente eliminada.

Para tener derecho a la referida licencia la persona trabajadora deberá acreditar fehacientemente su condición de familia monoparental mediante la presentación del correspondiente libro de familia o equivalente.

2.6.2. *Baja enfermedad*

La empresa abonará el 100% del salario real desde el 1er día de la baja, tanto por contingencias comunes como profesionales.

El presente complemento está condicionado a que el trabajador comunique al departamento de recursos humanos de la empresa tanto la baja como el alta con la mayor antelación posible y en todo caso el mismo día de su expedición (e-mail: rrhh.uprtechnology@ingeteam.com o teléfono 944 039 600), salvo supuestos excepcionales en que no sea posible.

2.7. Excedencias

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a coger una excedencia voluntaria en el periodo de verano (segunda quincena de junio, julio, agosto y primera quincena de septiembre) para el cuidado de hijos de entre 3 y 14 años, realizando una solicitud con una antelación mínima de dos meses al inicio de la excedencia, que la empresa deberá responder con una antelación mínima de un mes al inicio de la misma. En dichos casos la empresa se compromete a mantener la antigüedad y reservar puesto de trabajo.

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

3. RÉGIMEN ECONÓMICO

3.1. Clasificación profesional

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



3.2. Tablas salariales

Serán de aplicación en la empresa las tablas contenidas en la estipulación primera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 del presente para los ejercicios 2022 y 2023, con las siguientes particularidades:

La retribución en caso de contratos formativos será la siguiente:

- Contratos en alternancia, cuya duración máxima se ha establecido en dos años, ascenderá al sesenta y cinco por ciento el primer año y al setenta y cinco por ciento el segundo, en proporción al % de jornada trabajado, de la categoría profesional correspondiente de las tablas anexas al presente.
- Contratos para la adquisición de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cuya duración máxima se ha establecido en un año, ascenderá para titulados superiores y peritos al 75% de las tablas salariales. En el resto de las categorías, la retribución ascenderá al 90% de las tablas.

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

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

Por su parte, la estructura retributiva será la establecida en el Convenio provincial, añadiendo un complemento denominado «plus tablas» que será la diferencia entre las tablas del citado Convenio provincial y las tablas anexas al presente, que quedará consolidado como parte integrante de las tablas del presente Convenio a todos los efectos, sin perjuicio de que pueda servir para absorber y compensar posibles subidas del Convenio Provincial.

Finalmente, la diferencia entre las indicadas tablas y la retribución real, en su caso, pactada con cada trabajador se abonará en un complemento personal diferenciado del anterior denominado «plus voluntario»

3.3. Antigüedad

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.



La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa de la persona trabajadora.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

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

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

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

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

3.4. Revisiones salariales

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

Para el pasado ejercicio 2022 las tablas salariales son resultado de incrementar, a cuenta de Convenio, en el concepto plus de tablas, las previamente existentes en la empresa en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior, esto es en un 6,4%, con efectos económicos del 1 de enero de 2022.

Por su parte y para el 2023, las tablas salariales son el resultado de incrementar, a cuenta de Convenio, en el concepto plus de tablas, con efectos del 1 de enero de 2023, las tablas correspondientes al 2022, en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior, esto es en un 5,4%.

Finalmente, y para el año 2024, las tablas salariales se verán incrementadas a cuenta de Convenio, en el concepto plus de tablas, con efectos del 1 de enero de 2024, en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior, 2023, con un máximo del 3,5%.

En caso de que el IPC de 2023 resultara negativo, el mismo no se aplicará a las tablas, que no se verán minoradas.

Las subidas indicadas serán igualmente aplicadas al resto de conceptos económicos contenidos en el presente Convenio, si bien, sin carácter retroactivo alguno, a excepción del precio del kilómetro que se mantendrá inalterado.

3.5. Garantía de subida del Convenio Colectivo Provincial

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

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



revisión salarial que, por cualquier motivo, pudiera tener cualquier trabajador durante la vigencia del presente Convenio).

Por su parte y si, al revés, las subidas finalmente acordadas en el Convenio Provincial fueran inferiores a las realizadas en la empresa, ésta mantendrá las subidas ya realizadas, adaptando, en su caso, la estructura de la nómina a los nuevos importes del Convenio Provincial y manteniendo el exceso de subida realizado, que quedará en todo caso e íntegramente en el concepto plus de tablas a cuenta de las futuras subidas que, en su caso, pudiera establecer el reiterado Convenio Provincial.

3.6. Subida mínima garantizada

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

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

3.7. Cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo

Finalmente, para el caso de que la subida aplicada en la empresa sobre tablas salariales en el año 2024 sea inferior al IPC del 2023, la empresa actualizará las citadas tablas, así como al resto de conceptos contenidos en el presente Convenio a excepción de las dietas y los kilómetros, para mantener el poder adquisitivo sobre tablas, con fecha de efectos del 1 de enero de 2025, con el diferencial resultante.

En el caso de que el IPC en 2024 sea negativo no se tendrá en cuenta en el cálculo para la regularización a 1 de enero de 2025, pero sí se tendrá en cuenta para la negociación del siguiente Convenio Colectivo.

3.8. Consolidación de tablas y subidas a la finalización de la vigencia del Convenio

Finalizada la vigencia del presente Convenio, esto es, con fecha de efectos del 1 de enero de 2025, y siempre que se hubiera aprobado el correspondiente Convenio Colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia con vigencia hasta el ejercicio 2024 inclusive, los importes que, en su caso, hubieran quedado a cuenta del Convenio Provincial, incluida la actualización realizada de conformidad con la cláusula anterior de mantenimiento de poder adquisitivo, se consolidarán en las nóminas de las personas trabajadoras en el correspondiente «plus de tablas» y el exceso, en su caso, en el correspondiente «plus voluntario».

3.9. Pagas extraordinarias

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

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

3.10. Horas extraordinarias

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

Tienen la consideración de horas extras exclusivamente aquellas horas de producción, SAT o puesta en marcha (incluidas ejecución de FAT de cuadros eléctricos); que debidamente solicitadas por el Director/a de Unidad de Negocio/Área y/o Jefe/a de Sec-



ción y voluntariamente aceptadas por la persona trabajadora, excedan la jornada diaria de 8 horas (7 horas los viernes).

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

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

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

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

- Como retribución dineraria según la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 (sólo para los casos de labores de producción, SAT o puesta en marcha).
- Como tiempo de descanso (para poder disponer de días libres). Las horas extras así consideradas se computarán según ratio de compensación de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

Se permite que la persona trabajadora decida compensar las horas extra de un mismo día tanto como retribución dineraria como tiempo de descanso (en los supuestos indicados arriba). En cualquier caso, una misma hora extra no puede compensarse en ambos conceptos. Esto es, no es posible pasar al reloj todas las horas tras aplicarles los ratios de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 y posteriormente pasarlas por nómina como horas extras.

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

- Primero se recuperan las horas negativas hasta llegar a -10 horas con las horas extras acumuladas (siguiendo los ratios de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023).
- A partir de que en el reloj se tengan -10 horas o menos, se podrá optar si recuperar las horas negativas compensándolas por tiempo (estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023) o cobrándolas como horas extra (la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023).

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

3.10.1. Tarifas retributivas de horas extraordinarias

Existirán 3 tarifas para el cobro de horas extras que se recogen con sus respectivas cuantías en la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023. El criterio general, salvo particularidades, se define de la siguiente forma:

- La Tarifa 1 para la categoría de titulados/as universitario/as con al menos 4 años de permanencia en la empresa.
- La Tarifa 2 para las categorías de titulados/as no universitarios/as (FPs, módulos y maestros/as industriales) con al menos 4 años de permanencia en la empresa



y titulados/as universitarios/as de cualquier tipo con menos de 4 años de permanencia en la empresa.

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

3.10.2. *Ratios multiplicación de horas extraordinarias*

Las horas extras que se decidan disfrutar como tiempo de descanso aplicando los ratios de la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023, se podrán disfrutar siempre y cuando se hayan acumulado al menos las horas equivalentes, pudiéndose disponer de días completos, de media jornada o de horas sueltas de descanso.

El disfrute de este tiempo será independiente al disfrute de permiso de reloj, no tendrá límite alguno para pasar de un año a otro ni tampoco limitaciones de juntarlos con días de vacaciones o límites de días por mes, debiendo, en todo caso, ser acordado con el director/a de unidad de negocio/área y/o jefe/a de sección.

3.11. Trabajo fuera del horario en remoto u oficina

En aquellas situaciones en las que, de manera extraordinaria, se solicite a la persona trabajadora que trabaje en remoto o en oficina (no desplazado) en días laborables fuera del horario de apertura de las instalaciones, las horas así trabajadas se abonarán (según la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023) de acuerdo a los siguientes criterios:

- Plus de «trabajo fuera de horario» por cada hora trabajada fuera del horario de apertura de instalaciones (adicionales a las horas de reloj)
- En caso de que se trabaje más de la mitad de la jornada laboral (4 horas) en desfase horario, se cobraría el plus por todas las horas trabajadas, con un máximo de 8 horas
- En caso de que se generen horas extra al hacer el cómputo total del día (más de 8h de lunes a jueves o más de 7h los viernes) las horas trabajadas en horario nocturno (de 22:00 a 06:00), se cobran como horas extra tipo N, independientemente de generarse al inicio o al final de la jornada. Si existen más horas extras que horas trabajadas en nocturno, las siguientes horas extras se cobrarían como tipo A. En cambio, si hay más horas trabajadas en nocturno que horas extras, el resto se cobrarían con el plus de «trabajo fuera de horario»

En caso de trabajos en remoto que no sean de producción, SAT o PeM, las horas extras que, en su caso, se pudieran generar (solicitadas por la empresa y realizadas fuera del horario de apertura de la empresa) se compensarán con descanso según la estipulación tercera del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

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

Quedan excluidos de este concepto las horas trabajadas por parte de una trabajadora o trabajador por propia decisión de acuerdo con las medidas de flexibilidad horaria establecidas, o de acuerdo a un cambio de horario solicitado a través de medidas de conciliación.

3.12. Trabajos nocturnos

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

En caso de que la trabajadora o trabajador realice total o parcialmente su trabajo durante la noche, recibirá por cada hora realizada en horario nocturno, en vez de diurno, una compensación denominada plus hora nocturna, recogida en la estipulación segunda



del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023, sin perjuicio de que se contabilicen las horas trabajadas en el saldo horario.

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

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

Las horas extra realizadas por cualquier trabajador o trabajadora durante el horario nocturno tendrán una consideración especial (horas N) y se remunerarán de acuerdo con la estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023. En días festivos todas las horas que se trabajen en horario nocturno se considerarán a su vez como tal (horas N), independientemente de que se haya trabajado o no durante el día.

3.13. Dietas por desplazamiento

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

3.13.1. Actividades de SAT, puesta en marcha y producción

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

Dieta Nacional (pernocta en tierra)

Cuando se tenga que ir a efectuar trabajos fuera de la provincia que conlleven pernoctar fuera del domicilio se compensará mediante la Dieta Nacional según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

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

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

Dieta Internacional (pernocta en tierra)

Cuando se tenga que ir a efectuar trabajos al extranjero que conlleven pernoctar fuera del domicilio se compensará mediante Dieta Internacional según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

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

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

Con la entrada en vigor de la exención del IRPF en trabajos en el extranjero todos los conceptos salariales recibidos durante las estancias internacionales quedarán exen-



tos de tributación (horas extras, dietas y parte proporcional del sueldo) hasta el máximo legalmente establecido (a fecha de firma del presente un máximo de 60.100 euros anuales) cuando se cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento y se justifiquen documentalmente (entregando tarjetas de embarque, pedido o contrato cliente y factura del hotel si no ha sido gestionado por Technology). A partir de esta cifra o cuando no se cumplan los requisitos para aplicar este beneficio fiscal se aplicarán los criterios de exención/sujeción legalmente establecidos en cada momento.

Dieta de Navegación

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

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

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

- En días laborables: una dieta nacional + un complemento de navegación nacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023), sin pasar horas extras, que no se generarán en ningún caso, sin perjuicio de su inclusión en el reloj, en cuanto que están expresamente compensadas con el complemento de navegación. La dieta nacional queda exenta hasta los límites de exención legalmente establecidos en cada momento.
- En días festivos: dieta navegación festivo nacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023) + horas extras trabajadas. En caso de que esta suma fuese inferior a una dieta nacional + complemento de navegación nacional, se seguirá cobrando al menos este último importe (igual que en días laborables). La dieta de navegación festivo nacional quedará exenta hasta los límites de exención legalmente establecidos en cada momento.

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

- En días laborables: una dieta internacional + complemento de navegación internacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023) sin pasar horas extras que no se generarán en ningún caso, sin perjuicio de su inclusión en el reloj, en cuanto que están expresamente compensadas con el complemento de navegación. La dieta internacional quedará exenta hasta los límites máximos legalmente establecidos en cada momento.
- En días festivos: dieta navegación festivo internacional (según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023) + horas extras trabajadas. En caso de que esta suma fuese inferior a una dieta internacional + complemento de navegación internacional, se seguirá cobrando al menos este último importe (igual que entre semana). La dieta internacional quedará exenta hasta los límites de exención legalmente establecidos en cada momento.

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

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

**Comida y/o Cena sin pernocta**

Cuando se realicen desplazamientos fuera del municipio habitual de prestación de servicios en los que no se tenga que pernoctar fuera del domicilio, corresponderán a la persona trabajadora las siguientes compensaciones. Esto no aplica en caso de que el desplazamiento sea entre los centros de trabajo regulado en el apartado 3.17 Desplazamientos entre los centros de trabajo.

- Comida: Corresponderá comida según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de las 13:00 h.
- Cena: Corresponderá cena según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de las 20:30 h.
- Media dieta: Corresponderá media dieta según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de la jornada laboral completa (8 horas o más) pero no más allá de las 20:30 h. El cobro de este concepto es en defecto y excluyente de las 2 anteriores.

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

3.13.2. Otras actividades

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

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

Dieta de Internacionalización

Cuando se tenga que ir al extranjero para efectuar los trabajos técnicos descritos con anterioridad (trabajos técnicos que no sean puesta en marcha, producción y SAT) y que conlleven pernoctar fuera del domicilio, se compensará mediante la Dieta de Internacionalización según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 (equivalente en cuantía a la dieta nacional).

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

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

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

Desplazamientos nacionales e internacionales sin pernocta

Cuando se realicen desplazamientos nacionales (con y sin pernocta) y desplazamientos internacionales sin pernocta, el viaje se realizará a gastos pagados, sin ninguna



compensación adicional. En este caso, la persona trabajadora deberá presentar las facturas correspondientes a fin de que los gastos incurridos sean reembolsados.

3.14. Pluses adicionales para desplazamientos internacionales en actividades de SAT, producción y Puesta en Marcha

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

Retraso vuelta a casa

Por cada día de retraso en el viaje de descanso a casa (al de 2 meses completos en ámbito internacional) se compensará según la estipulación novena del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023, siempre que sea aceptado voluntariamente por la persona trabajadora.

Estancias de larga duración

Si durante un año natural realizando labores de SAT, producción o puesta en marcha (incluida ejecución de FAT de cuadros eléctricos) se pasan más de 180 días naturales fuera de casa, se cobrará una compensación por cada día que exceda de éstos 180 según la estipulación novena del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

Estancia en obra solo

Por cada día de permanencia consecutivo en obra de una sola persona, se cobrará por cada día que exceda los 14 días naturales una compensación según la estipulación novena del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023. Se considera que una persona está sola cuando no está acompañada de (algunas de las 2 opciones):

- Otra persona perteneciente a la unidad de Technology
- Personal del grupo Ingeteam o subcontratada por el mismo, siempre que desempeñen el trabajo conjuntamente, mantengan horarios similares y mismo alojamiento, y el idioma no sea un impedimento para la comunicación.

Condiciones especiales

Por cada día de permanencia en condiciones de estancia especiales, se cobrará por cada día de estancia una compensación adicional de Dieta de Internacionalización según la estipulación cuarta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023. Se considerarán condiciones especiales:

- Zona de trabajo o de paso declarado Naranja o Rojo en Security por SOS International (en caso de paso, se cobrará exclusivamente por el día de paso).
- Alojamientos por debajo del criterio mínimo de habitabilidad (barracones, no hoteles).
- En caso de desplazamientos superiores a 45 días, cuando el alojamiento no disponga de habitación de uso individual o, disponiendo de ella, que la habitación tenga menos de 7 metros cuadrados, o no tenga baño de uso individual, servicio de comida o limpieza de ropa.

(En caso de que existieran dudas sobre si se cumplen los criterios mínimos de habitabilidad, empresa y representación legal de las personas trabajadoras deberán analizar la situación en cada caso).

- Alojamientos lejos de zonas habitadas y sin posibilidades de salir fuera de las instalaciones hoteleras, siempre que la empresa no ofrezca una alternativa, en cuyo caso no corresponderá el plus (ej. minas en lugares muy alejados de núcleo urbano alguno).

No se realizarán viajes del personal de Technology a países declarados como no recomendados para viajar por el Ministerio de Asuntos Exteriores, siempre que no se llegue a un acuerdo específico entre el comité y la dirección.

**3.15. Disponibilidad telefónica**

La empresa (Director/a Unidad de Negocio/ Área/ Jefe/a Sección) podrá designar la realización de los siguientes servicios de guardia o retén, con derecho al percibo de los complementos de disponibilidad por cada día establecidos en la estipulación octava del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

Tipos de disponibilidad:

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

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

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

En caso de salida a campo se cobrará cada hora trabajada según el tipo de hora que corresponda (ver estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023), adicionalmente a los complementos por disponibilidad, así como a los kilómetros por desplazamiento a campo.

En el caso de guardias y retenes en remoto, se cobrarán como horas extras según el tipo de hora que corresponda (ver estipulación segunda del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023) todas las horas que se trabajen por encima de la jornada teórica establecida (8 horas de lunes a jueves y 7 horas los viernes), siempre que el tiempo de trabajo sea superior a una hora. No obstante, si el tiempo de trabajo es inferior a una hora, no se cobrará ninguna hora extra, en cuanto que se entiende compensado con el cobro del plus por disponibilidad.

En caso de que no se pudiera solucionar el problema del cliente y un técnico/a de SAT reciba una llamada fuera de horario, sin haber sido designado guardia o retén y



acepta de forma voluntaria desplazarse a la instalación del cliente se cobrarán los siguientes conceptos regulados en la estipulación octava del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

- Servicio asistencia técnica laborable.
- Servicio asistencia técnica no laborable.

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

3.16. Kilómetros por desplazamiento

Adicionalmente a las dietas por desplazamiento establecidas en el apartado 3.13 Dietas por desplazamiento, en el caso de que la persona trabajadora se deba desplazar a un punto diferente a su puesto de trabajo habitual para realizar las labores asignadas por la empresa con su vehículo propio, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

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

Se adjuntan las tablas de la distancia en km a los desplazamientos más habituales (estipulación quinta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023). En cualquier otro caso los kilómetros se estimarán según la vía más rápida/ autopista + un máximo de 10 kilómetros en caso de desplazamiento para comer o cenar.

La tarifa a aplicar por Km. durante toda la vigencia del presente Convenio queda establecida en 0,49 euros/km y queda recogida en la estipulación sexta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.

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

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

En caso de desplazarse en transporte público se pagará el importe del ticket de viaje.

Coche de Alquiler

Para desplazamientos cortos, de menos de 100 kms., y que tengan duración de uno o dos días, se recomienda utilizar preferiblemente el coche propio. Sin perjuicio de que se pueda solicitar un coche de alquiler.

Para desplazamientos más largos a los especificados en la estipulación séptima del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023 se deberá hacer uso del coche de alquiler. Para el alquiler se seguirán los siguientes criterios para determinar la categoría a la que la persona trabajadora tendrá derecho:

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

3.17. Desplazamientos entre los centros de trabajo

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

- El kilometraje correspondiente entre ambos centros de trabajo según la estipulación quinta del acuerdo suscrito en fecha 22 de marzo de 2023.
- Gastos pagados en caso de que se generen gastos de manutención al estar desplazado/a (comida o cena).

**3.18. Varios****Liquidación de dietas, horas extras, kilómetros etc.**

Aquellas liquidaciones que se entreguen antes del día 20 serán liquidadas por nómina en el mes en curso, las que se entreguen posteriormente se liquidarán en el mes posterior. Los gastos por tesorería serán abonados por transferencia el día 25 del mes.

Centralización de los temas referentes a la normativa de regulación de kilómetros, dietas y horas extras

Cualquier excepción a la normativa vigente debe ser previamente consensuada y aprobada por RRHH, así como notificada a la RLPT, antes de su aplicación. Así mismo, cualquier duda, propuesta etc. referente a esta normativa será centralizada en el departamento de RRHH quien dará respuesta a la misma.

4. POLÍTICAS DE EMPLEO, IGUALDAD Y CONCILIACIÓN**4.1. Políticas de conciliación, desconexión digital e igualdad**

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

4.2. Compromiso con el empleo

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

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

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

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



- La adscripción de la persona trabajadora a la bolsa de empleo tendrá una duración máxima de dos años desde el momento de la extinción de su contrato de trabajo.
- Durante ese tiempo, la empresa se compromete a informar a personas trabajadoras adscritos a la bolsa de empleo de las vacantes definitivas que pudieran producirse en el Grupo que encajen con su perfil profesional (capacidad, competencias, titulación, etc.), a fin de que puedan presentar su candidatura a la misma.
- La persona trabajadora deberá responder en el plazo de una semana desde la comunicación empresarial, comunicando su voluntad de presentar candidatura. En caso de que la persona trabajadora no respondiera en el plazo de una semana o no presentara su candidatura (siempre que las condiciones del puesto sean similares a las que ya contaba antes de la extinción de su contrato), saldrá automáticamente de la bolsa de empleo, perdiendo los derechos inherentes a la misma.
- En caso de que presente candidatura, tendrá preferencia para su contratación, ex novo y con las condiciones ofrecidas en la correspondiente vacante, a igualdad de condiciones sobre el resto de candidatos/as que pudieran presentarse.

4.3. Fomento del euskera

La empresa abonará el 100% del importe de las matrículas, siempre que se justifiquen con certificados emitidos por los euskaltegis, tanto la matrícula como la asistencia al 75% de las clases.

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

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

5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

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

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

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