

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Envases Metalúrgicos de Álava, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Envases Metalúrgicos de Álava, SA. Código convenio 01101532012026.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 2 de julio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

**Convenio colectivo de Envases Metalúrgicos de Alava, SA
Años 2026-2027-2028-2029**

En Llodio, a 19 de junio de 2026, en los locales de la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA, se reúne el comité de empresa con la Dirección de la misma.

1. Ámbito

Las disposiciones del presente acuerdo regularán las relaciones laborales de la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA con el personal de la misma, afectando al personal fijo de la plantilla, así como a los que ingresaran en la misma con contratos temporales o eventuales y cualquier otro tipo de contrato regulado por ley, siempre dentro de los límites específicos de cada tipo de contrato.

En lo no regulado en este acuerdo, la Dirección de la empresa y los representantes de la plantilla tratarán de consensuar una solución que se estime razonable en caso que surja, hasta que se acuerde una decisión consensuada y quede incluida en este convenio de empresa.

2. Vigencia y duración

El presente convenio permanecerá en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, entendiéndose denunciado a partir del 1 de noviembre de 2029, debiéndose en esta fecha, comenzar las negociaciones para el convenio del año 2030 y siguientes.

3. Cláusulas de absorción y compensación

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales, reglamentarias, convenios o en general por normas de rango superior al presente acuerdo, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este convenio, no considerándose concepto por concepto, sino que la comparación habrá de establecerse a nivel global.

4. Jornada laboral

La fijación de la jornada laboral y horario de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa que tratará de acordarlo con los representantes de la plantilla.

El calendario laboral anual se establece en base a las siguientes condiciones:

1. Se asegurarán un mínimo de 230 días de actividad, con presencia total o parcial de la empresa en el mercado. Para ello se establecerán:

a) Las fiestas oficiales, vacaciones, fines de semana y resto de días no laborables por ajuste de calendario.

b) Periodos de parada productiva: Semana Santa, y/o Semana de Pascua, periodo estival y en la época de Navidad.

c) Periodos de media plantilla: en periodos estivales y fuera del mismo en las fechas de Semana Santa y/o semana de Pascua, en los que la empresa trabajará a media plantilla.

2. A cada miembro de la plantilla, a jornada completa, se le asignarán, 216 días de 8 horas de trabajo efectivo, debiendo por tanto tomarse el bocado sobre la marcha sin interrumpir el proceso de trabajo.

3. Cada miembro de la plantilla dispondrá de dos días de libre disposición para asuntos propios, cuyo disfrute se registrará por lo acordado en el anexo1.

4. El número de horas de trabajo efectivas anuales de cada miembro de la plantilla, a jornada completa, será de 214 días/año x 8 horas/día = 1.712 horas/año.

5. A partir del 1 enero de 2027, un DLD adicional (3 DLDs > 213 días de trabajo por persona).

El resto del calendario laboral dependerá de cómo se establezcan cada año los puentes y fiestas oficiales.

Los periodos no laborables fuera del periodo estival se disfrutarán en las fechas de Semana Santa y/o Semana de Pascua, en los que la empresa trabajará a media fábrica y en la época de Navidad con parada productiva.

Los periodos de parada productiva, tanto estival como de Navidad, se podrán utilizar para realizar actividades de mantenimiento, comerciales, logísticas o de otra índole, si la empresa así lo requiere, garantizando al personal que desee acudir a trabajar en dichas fechas, los puntos 1, 2, 3 y 4 del presente artículo en fechas diferentes a las recogidas en el calendario general.

Las fiestas oficiales serán las publicadas anualmente en el BOTHA.

5. Horario de trabajo

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Personal de fábrica.

A relevos	de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00
A jornada partida	de 8:00 a 13:00 y de 14:00/15:00 a 17:00/18:00

Fin de la jornada, será flexible en función de la pausa de comida, 1 hora mínimo o 2 horas máximo.

- Personal de oficina general.

ENTRADA	SALIDA
De 8:00 a 9:30	De 13:00 a 13:30
De 14:00 a 15:30	De 17:00 a 19:30

La pausa de comida será de 1 hora mínimo.

- Personal de jornada partida.

El personal con jornada partida tendrá la opción de realizar la jornada continua dos viernes de cada mes.

La realización de esta jornada se llevará a cabo de forma rotativa dentro de cada departamento de forma que se garantice la presencia y el desarrollo de las tareas.

6. Vacaciones

1. Vacaciones.

De forma general:

1. Las vacaciones se disfrutarán con carácter general en dos periodos:

a) Periodo estival entre 15 de julio y el 15 de septiembre, permaneciendo la empresa en parada productiva dos semanas en agosto.

b) Semana Santa y Semana de Pascua (según calendario de festivos anual publicado en el BOTHA), con un máximo 3 días.

2. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Con carácter excepcional y extraordinario se podrán disfrutar, por necesidades de la empresa y a petición expresa de la persona responsable o de la persona interesada hasta el primer trimestre del siguiente año.

3. Como viene haciéndose desde hace unos años, por exigencia de presencia en el mercado requerida por los clientes, las vacaciones, se disfrutarán en dos grupos, según el calendario concreto que se apruebe para cada año. Durante las vacaciones de cada uno de esos grupos, la empresa reorganizará los turnos del personal de la planta, para garantizar la correcta actividad, pero acuerdo con la persona afectada.

Situaciones especiales.

1. No se darán por iniciadas las vacaciones de aquellas personas de la plantilla que en la fecha prevista en el calendario establecido estén de baja por incapacidad temporal. En caso de incapacidad de larga duración, que haya generado vacaciones del año anterior que no hayan podido ser consumidas, estas serán disfrutadas a continuación del alta médica.

2. Se interrumpirán las vacaciones para aquellas personas de la plantilla que contraigan matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comuniquen con anterioridad al inicio de sus vacaciones.

3. Las personas de la plantilla que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días que correspondan al tiempo efectivamente trabajado.

El personal que por razones de trabajo o de mantenimiento, y a solicitud de la empresa, deba disfrutar las vacaciones del periodo estival, fuera del periodo desde 15 de julio al 15 de septiembre, o las vacaciones de Semana Santa/ semana de Pascua fuera de dicho periodo o fuera del periodo desde 15 de julio al 15 de septiembre, percibirá un plus de 47,42 euros por día trabajado. Esta cantidad es anualmente revisable en el mismo porcentaje que los conceptos salariales.

Se incluye en el convenio colectivo, de este artículo 6, apartado 2, el acuerdo ya en vigor desde mayo de 2007, referente a periodos no laborables fuera de las vacaciones estivales.

2. Períodos de parada productiva fuera del periodo estival.

El personal tiene derecho a elegir si desea disfrutar o cobrar las horas trabajadas (excepto los días de vacaciones, que por ley deben ser disfrutados) en los periodos de parada productiva fuera de periodo estival y mencionados en el Punto 4, 1 b) de este convenio, y que habitualmente se disfrutan en Semana Santa y/o semana de Pascua y en Navidad.

Los días de vacaciones que por necesidad de servicio no se haya disfrutado en el periodo estival, tendrán una compensación de diferente importe, en función de cuándo se disfruten.

La compensación podrá realizarse mediante las siguientes modalidades:

1. Días sueltos: día natural más una compensación económica de 47,42 euros por día, si el disfrute se hace en el período 16 de septiembre al 14 de junio. Si el disfrute se hace en el período 15 de junio a 15 de septiembre, la compensación económica será de 11,82 euros por día.

2. Días agrupados que no se unen por delante o por detrás a un período de puente laboral. Día natural por día, más compensación económica de 23,67 euros por día en cualquier época del año.

3. Días unidos a un puente laboral. Si el disfrute se produce en el período 15 de junio al 15 de septiembre, día por día, sin compensación económica adicional. Si el disfrute se produce en el período del 16 de septiembre al 14 de junio, día por día más compensación de 15,79 euros por día.

7. Retribuciones

Se aplicará un incremento salarial sobre los salarios brutos por categoría de la siguiente manera:

- Año 2026: IPC real CAPV + 0,5 por ciento.
- Año 2027: IPC real CAPV + 0,5 por ciento.
- Año 2028: IPC real CAPV + 0,75 por ciento.
- Año 2029: IPC real CAPV + 1 por ciento.

Las mejoras sobre el IPC se aplicarán de forma lineal.

Si el IPC fuera negativo, el salario bruto no se ajustaría a la baja.

Una vez que se publiquen los IPC reales de los años 2026, 2027, 2028 y 2029, se liquidarán las diferencias correspondientes respecto al IPC (en caso de que se hubiera anticipado) y se actualizarán las tablas salariales correspondientes a cada categoría.

1. Salarios.

Los salarios para el año 2026 son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO BRUTO CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2026
Jefatura (N2)	JEFATURA N-S	65.513,88 euros		
Maestría (N3)	Maestría N-1	53.958,12 euros	7.461,17 euros	61.419,29 euros
	Maestría N-2		2.511,21 euros	56.469,33 euros
	Maestría N-3			
Técnico superior (N4)	Oficial 1ª N1	46.400,08 euros	4.001,84 euros	50.401,92 euros
	Oficial 1ª N2		2.047,58 euros	48.447,66 euros
	Oficial 1ª N3			
Técnico medio (N5)	Oficial 2ª N-1	41.298,78 euros	2.993,76 euros	44.292,54 euros
	Oficial 2ª N-2		1.386 euros	42.684,78 euros
	Oficial 2ª N-3			
Técnico básico (N6)	Oficial 3ª N-1	28.171,33 euros	11.757,35 euros	39.928,68 euros
	Oficial 3ª n-2		10.625,45 euros	38.796,78 euros
	Especialista 2ª		3.700,73 euros	31.872,06 euros
	Auxiliar de fábrica			

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO BRUTO CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2026
Jefatura (N2)	Jefe administrativo 1ª	65.513,88 euros		
Jefe administrativo (N3)	Jefe administrativo 2ª N1	53.958,12 euros	7.461,17 euros	61.419,29 euros
	Jefe administrativo 2ª N2		2.511,21 euros	56.469,33 euros
	Jefe administrativo 2ª N3			
Administrativo superior (N4)	Oficial adm. 1ª N1	46.400,08 euros	4.001,84 euros	50.401,92 euros
	Oficial adm. 1ª N2		2.047,58 euros	48.447,66 euros
	Oficial adm. 1ª N3			
Administrativo medio (N5)	Oficial adm. 2ª N1	41.298,78 euros	2.993,76 euros	44.292,54 euros
	Oficial adm. 2ª N2		1.386 euros	42.684,78 euros
	Oficial adm. 2ª N3			
Administrativo básico (N6)	Aux. administrativo 1	28.171,33 euros	11.757,35 euros	39.928,68 euros
	Aux. administrativo 2		10.625,45 euros	38.796,78 euros
	Aux. administrativo 3		3.700,73 euros	31.872,06 euros

Nota: los niveles de ambas escalas están referenciados al Convenio del Sector Metalgráfico.

Nota 2: pendiente de actualizar con el complemento lineal para 2026.

2. Procedimiento de desarrollo profesional y cambio de categoría y grupo profesional.

La empresa cuenta con un sistema de desarrollo profesional y de valoración del personal vigente en la actualidad y por el cual se rigen los cambios de categoría y grupo profesional.

Aspectos generales del procedimiento:

- Grupo profesional. Se tiene en cuenta entre otros:
 - Formación y conocimientos.
 - Prestación técnica efectiva.

- Complejidad de procedimientos utilizados.
- Responsabilidad.
- Iniciativa.
- Autonomía.

- Cambio de grupo profesional. El cambio de grupo profesional estará sujeto a una valoración positiva dentro de los plazos orientativos establecidos y supeditado a la existencia de una vacante en la plantilla de referencia de la empresa.

- Cambio de categoría. Dentro de un mismo grupo profesional: se pueden producir cambios de categoría que responderán a un reconocimiento de méritos de los y las trabajadoras, ligado a su desempeño profesional que se recogerá en la valoración continua del responsable de área. La estancia en cada una de las categorías es orientativa. Las diferentes categorías vienen definidas en cada momento según convenio colectivo laboral vigente.

- Reducción de plazos. Los nuevos plazos estipulados de estancia en cada categoría serán los siguientes:

El procedimiento establecido para el itinerario profesional de los diferentes grupos profesionales contempla unos periodos estipulados de estancia en las diferentes categorías cumplidos los cuales y sujeto a una valoración positiva y a la existencia de una vacante, permitirán el acceso a la siguiente categoría.

Sobre los plazos orientativos de estancia en las diferentes categorías vigentes hasta la firma del presente convenio, se reduce los mismos como sigue:

- Grupo técnico: auxiliar de fabrica se mantiene 9 meses y se reduce de 24 a 20 meses para las categorías desde especialista a oficial 2ª N1, y de 36 a 32 para categorías desde oficial 1ª N3 en adelante.

- Grupo administrativo: auxiliar administrativo 3ª se mantiene 12 meses, y se reduce de auxiliar administrativo 2ª de 36 a 32 meses, desde auxiliar administrativo 1ª hasta oficial administrativo 2ª N1 de 24 a 20 meses y de 36 a 32 para categorías desde oficial administrativo 1ª N3 en adelante.

Régimen aplicable a las valoraciones realizadas con anterioridad a la firma del convenio:

Las valoraciones de cambio de categoría o grupo profesional correspondientes al año 2026 que, conforme a los plazos establecidos, deban efectuarse con anterioridad a la fecha de firma del presente convenio, se realizarán en la fecha que resulte procedente, produciendo efectos desde dicho momento.

A efectos de determinar la siguiente fecha de valoración, el cómputo del plazo aplicable —20 o 32 meses, en función del grupo profesional— se iniciará tomando como referencia una fecha anterior en cuatro meses a la de efectos de la valoración realizada en 2026.

Régimen de aplicación tras la firma del convenio:

Desde la fecha de firma del presente convenio, las valoraciones de cambio de categoría o grupo profesional previstas para los cuatro meses siguientes a dicha firma se concentrarán y realizarán en el mismo mes de la firma, produciendo efectos económicos, si éstas fueran positivas, desde esa fecha.

A efectos de determinar la siguiente fecha de valoración, el cómputo del plazo aplicable —20 o 32 meses, según el grupo profesional— se iniciará tomando como referencia una fecha anterior en cuatro meses a la que hubiera correspondido conforme al calendario ordinario.

Para las valoraciones previstas con posterioridad a dichos cuatro meses iniciales, éstas se adelantarán igualmente en cuatro meses respecto de la fecha originalmente prevista, produciendo sus efectos económicos desde la nueva fecha anticipada.

Se incorpora al procedimiento de valoración de cambio de categoría la comunicación oficial del inicio del mismo a la persona interesada, así como el resultado de la evaluación en todos los casos, comunicando los puntos fuertes y los aspectos de mejora. A solicitud de la persona interesada un miembro del comité podrá estar presente en la comunicación del resultado de la valoración.

Como complemento a las valoraciones arriba indicadas, la empresa impulsará la evaluación de desempeño anual para todos los miembros de la plantilla que será realizada por el responsable de área o departamento con la colaboración y seguimiento del departamento de recursos humanos.

3. Pasarelas.

Con el fin de favorecer la movilidad interna, la empresa apoyará el acceso a puestos de fabricación o a puestos auxiliares administrativos de fábrica.

Este apoyo podrá llevarse a cabo mediante la convalidación de la experiencia interna o mediante el acceso a la formación necesaria para la obtención de la titulación requerida.

En caso de que la persona opte por la formación reglada, durante los cursos académicos la empresa cubrirá el puesto de trabajo en los períodos en que la persona en formación deba ausentarse para asistir a las clases, de acuerdo con el horario del centro educativo. La persona en formación realizará su jornada laboral completa en un turno distinto del horario lectivo. Será obligatorio acreditar un aprovechamiento adecuado de la formación, mediante la asistencia y la realización de las evaluaciones correspondientes.

4. Plantilla de referencia.

Tal y como se recoge en la legislación vigente, es potestad única de la Dirección de la empresa la organización del trabajo y será quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regulador de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Dicho esto, la Dirección realiza periódicamente un análisis de las necesidades organizativas de la empresa que recoge en una plantilla de referencia. Este documento ha sido entregado en marzo de 2026 al comité, con los cambios recogidos en el apartado 2. 1) de este artículo, así como con las nuevas categorías máxima para ciertas secciones de la plantilla.

8. Participación en la marcha de la empresa

Como alternativa al sistema anterior a 2010, basado en el nivel de actividad, se estableció en 2011 un nuevo sistema basado en los resultados económicos que obtenga la empresa cada año, a año vencido, tomando como referencia el sistema que se aplica en alguna otra empresa importante de la localidad.

El sistema actual consiste en mejorar la paga anual de beneficios o paga convenio en un porcentaje creciente en función del resultado anual obtenido, según el esquema que se expone a continuación:

RESULTADO SUPERIOR A: (EN MILES DE EUROS)	PORCENTAJE SOBRE PAGA CONVENIO
940,73	5 por ciento
1.567,87	10 por ciento
2.351,87	15 por ciento
3.135,81	20 por ciento

Nota: los resultados computables para este concepto retributivo serán los procedentes exclusivamente de actividades ordinarias de la planta de Llodio registradas en los estados financieros auditados y aprobadas por los auditores y sometidas también para su aprobación a la Junta General de Accionistas, según la Ley de Sociedades Anónimas.

Quedan descartados resultados extraordinarios, como los originados por venta de maquinaria, dividendos procedentes de filiales y similares.

La cifra que se devengue por este concepto de Participación en la Marcha de la Empresa se distribuirá de forma lineal, correspondiendo un importe idéntico a todos los miembros de la plantilla de la misma, aunque no es incluíble en los conceptos remunerativos fijos ya que, por naturaleza, es un concepto variable en función de la marcha real de la empresa a devengar en cada ejercicio.

9. Antigüedad

A partir de 1 de enero de 2023, se percibirá un quinquenio del 5 por ciento sin limitación del número de ellos.

Su importe se calculará sobre el salario base acordado, computándose a todas las personas en función de su fecha incorporación a la empresa.

10. Plus de nocturnidad

El personal de la empresa que trabaje en el relevo de noche, percibirá un plus por día efectivo de trabajo nocturno, cuyo importe a partir de enero 2026 queda fijado en las siguientes cuantías por categoría:

CATEGORÍA	IMPORTE EN EUROS
Jefatura N-S	81,226
Maestro N-1, N-2 y N-3	68,004
Oficial 1º N-1, N-2 y N-3	55,626
Oficial 2º N-1, N-2 y N-3	44,791
Oficial 3º N-1 y N-2	42,521
Especialista 2ª	38,641
Auxiliar de fabrica	27,853

Este concepto será actualizable anualmente como el resto de complementos variables.

En la nómina del mes de agosto, se abonarán en el concepto “nocturnidad vacacional” la media de nocturnos mensuales trabajados durante el año.

Nocturnidad personas mayores de 55 años:

Las personas trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar ser excluidas de la adscripción al turno de noche siempre que no afecte al funcionamiento del relevo y la fábrica y siempre que el derecho individual no penalice al derecho colectivo del resto de personas trabajadoras.

No obstante, tendrán prioridad las personas trabajadoras que lo soliciten justificando la necesidad de dicha adaptación de jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En caso de concurrencia de varias solicitudes de mayores de 55 años se primará la mayor edad del solicitante. En los casos en los que, para dispensar a una persona trabajadora de un turno, resulte preciso modificar el régimen de rotación de turnicidad de otras personas trabajadoras, se requerirá su consentimiento previo. La necesidad de consentimiento de las personas afectadas por el cambio de rotación no se aplicará en los supuestos en los que la dispensa del turno de noche venga determinada por una limitación médica por especial sensibilidad al trabajo nocturno debidamente acreditada.

11. Plus de turnicidad

Tendrán derecho a este plus las personas trabajadoras que realicen como mínimo dos de los tres turnos de mañana (6:00 a 14:00 horas), tarde (14:00 a 22:00 horas) y noche (22:00 a 6:00 horas) y que cuente con 1 año de antigüedad en régimen de turnos.

El importe a percibir por este plus de turnicidad será de 3,00 euros/día por jornada trabajada actualizable anualmente como el resto de complementos variables. En caso de hacer uso de un permiso retribuido durante la jornada, el plus de turnicidad se abonará en su totalidad.

Al igual que la nocturnidad en la nómina del mes de agosto, se abonarán en el concepto "turnicidad" la media de plus de turnicidad mensuales trabajados durante el año.

Este concepto será actualizable anualmente como el resto de complementos variables.

12. Condiciones de trabajo

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

13. Salud laboral

En los últimos años se ha trabajado de forma constante en la mejora de la seguridad y la prevención de los riesgos laborales en la empresa, para lo cual, contamos con un servicio de prevención ajeno (SPA), a través de IMQ Prevención, para todo lo referente a seguridad, ergonomía e higiene.

Para continuar con el cumplimiento de la normativa de aplicación en este campo, la empresa seguirá realizando de forma periódica, junto con el SPA, las mediciones de los niveles de factores medioambientales, las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo y demás aspectos relativos a la salud laboral con el objetivo de seguir mejorando en esta área.

La empresa también cuenta con la mutua de accidentes, Mutualia, para todo lo relacionado con la y vigilancia de la salud.

Todos estos temas se tratan periódicamente en el comité de seguridad y salud, trabajando constantemente en la mejora de la seguridad y salud.

14. Plus de distancia

El plus de distancia se determina en función del domicilio del personal en el momento de la formalización del contrato de trabajo.

La empresa abonará el importe equivalente al coste del billete de ida y vuelta de los medios regulares de transporte público (ferrocarril o autobús).

En caso de cambio de domicilio, la empresa actualizará el plus de distancia reconociendo una distancia máxima de hasta 20 kilómetros desde el nuevo domicilio hasta el centro de trabajo, dando lugar al abono del coste del transporte público que corresponda.

En caso de que la distancia supere los 20 km, se abonará el importe equivalente al coste del billete de ida y vuelta del transporte público a Bilbao (5,20 euros ida y vuelta en 2026). Este concepto se actualizará con las futuras tarifas de Renfe).

15. Otros complementos salariales

En la estructura de liquidación de nómina y en la fijación de otras retribuciones, se aplicará el mismo sistema que se ha venido aplicando hasta la fecha, a excepción de los conceptos de complemento específico y antigüedad que se aplicará tal y como se recoge en el artículo 9 del presente convenio.

En cualquier caso, esta estructura se mantiene únicamente por ajustarse a los criterios generales históricos del convenio de metalográfica. Los importes de los diferentes conceptos se incluyen en la cifra bruta anual de retribución acordada en el punto 7, debiendo considerarse el concepto global anual y no cada uno de los componentes parciales.

16. Horas extras

Como norma general no se efectuarán horas extraordinarias, exceptuándose aquellas horas extraordinarias estructurales y de mantenimiento que necesidades imperiosas lo requieran.

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

- Por razones de fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

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

- a) Que el tiempo de trabajo extraordinario a realizar sea tan corto que no haga viable una nueva contratación.

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

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

La opción del disfrute o cobro de las horas extras será del personal de plantilla.

El disfrute se efectuará una hora extra normal por una hora de disfrute y una hora extra especial por dos horas de disfrute. Se entiende por hora extra especial la trabajada en sábados, domingos y festivos, las horas resultantes de los días de ajuste de calendario de la parada de Navidad y aquella que supere las 8 horas diarias en periodo de parada productiva de Semana Santa, semana de Pascua y estival, siempre que se superen la jornada de 1712 horas/año (1704 horas/año a partir del año 2027).

Este mismo criterio se aplicará en el caso de cobro, pudiéndose dividir la hora extra especial en mitad disfrute y mitad cobro.

Si se opta por disfrutar el descanso, las fechas concretas deberán fijarse de acuerdo con el responsable de cada área, al objeto de posibilitar la marcha normal de la empresa. A partir del 1 de enero de 2023 se establece el plazo máximo para disfrutar las horas extras generadas (tanto normales como especiales) de la siguiente manera:

- Se disfrutarán durante un año a partir de la fecha en la que se generen, abonándose las no disfrutadas, junto con la nómina del mes de abril del año siguiente, al precio marcado en convenio para el periodo en el que se generan, hasta un máximo de 80 horas por año.

- Se permite acumular una bolsa de un máximo de 40 horas extras que podrán ser trasladadas a años posteriores sin límite en el tiempo para su cobro o disfrute.

- El incremento porcentual a aplicar al valor de las horas extras, será el pactado en el artículo 7 de retribuciones salariales durante la vigencia de este convenio. Se adjuntan tablas actualizadas para 2026 de los valores de horas extras por categoría.

- El disfrute de las horas extras viene recogido en el anexo I de este convenio "Procedimiento de disfrute de los días de libre disposición y horas extras".

- Se incrementará el precio de la actual hora extra normal, para reconocer el esfuerzo del personal que trabaje en periodos de parada productiva.

CATEGORÍA	HORA EXTRA 2026	HORA EXTRA ESPECIAL
Jefatura N-S	38,45	76,91
Maestros N1	36,22	72,45
Maestros N2	33,44	66,88
Maestros N3	31,77	63,54
Oficial 1 N1	29,54	59,07
Oficial 1 N2	28,42	56,84
Oficial 1 N3	27,31	54,61
Oficial 2 N1	26,19	52,38
Oficial 2 N2	25,07	50,15
Oficial 2 N3	23,96	47,92
Oficial 3 N1	23,41	46,81
Oficial 3 N2	22,85	45,70
Especialista	20,62	41,24
Auxiliar fábrica	18,39	36,78

17. Llamadas en casos excepcionales que afecten a averías de instalaciones de servicios o de líneas de fabricación

Cuando ocurra este tipo de averías y el personal que tenga que ser avisado se encuentre fuera de su horario normal de trabajo, percibirá un importe de 77,39 euros.

En esta cantidad va incluido el importe de la primera hora extraordinaria de la categoría profesional del operario que lleve a cabo la reparación. Estas situaciones sólo serán tenidas en cuenta siempre que estas reparaciones no hayan podido programarse con anterioridad por la Dirección de fábrica.

18. Gratificaciones extraordinarias

El personal percibirá una mensualidad como paga extraordinaria en el primer semestre que será abonada el 10 de julio y otra mensualidad en el segundo semestre que se percibirá el 10 de diciembre.

La paga extraordinaria de julio se devenga del 1 de julio del ejercicio anterior al 30 de junio del año de abono. La paga extraordinaria de diciembre, devenga del 1 de diciembre del ejercicio anterior al 30 de noviembre del año de abono.

Estas gratificaciones estarán integradas por:

- Salario base, antigüedad y voluntario.

El personal percibirá también una tercera paga extraordinaria, denominada paga convenio, devengada desde el 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio anterior, que será abonada en el mes de marzo, en proporción a las retribuciones que hubiera recibido durante el año anterior, según la siguiente fórmula de cálculo:

- El importe de esta paga será el correspondiente al 10 por ciento de las cantidades percibidas el año anterior en concepto de salario base, antigüedad y voluntario.

- El importe de estas tres pagas ya está incluido en el bruto anual pactado para cada categoría.

19. Otras prestaciones y mejoras

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará al personal que se encuentre de esta situación el 100 por ciento de su salario. Para el cálculo de los complementos salariales, se tomará como referencia la jornada laboral teórica que hubiese correspondido trabajar en condiciones normales al miembro de la plantilla accidentado. En ningún caso la persona que se encuentre de baja por accidente podrá percibir más de lo que percibiría estando de alta.

2. En las situaciones de baja (IT) por enfermedad común o accidente no laboral, se percibirán todos los conceptos de nómina, excepto el plus de asistencia y puntualidad de los días que se permanezca en baja.

3. En la fecha en la que una persona de alta en la plantilla cumpla 65 años de edad o alcance la condición legal de prejubilado o cause baja en la plantilla de la misma por incapacidad absoluta, incapacidad total y así mismo en los casos de defunción de personal en alta en la plantilla de la empresa, se les abonará una mensualidad por cada cinco años de pertenencia efectiva a la plantilla de la empresa sin tope. La cuantía de estas mensualidades será la misma que las de las gratificaciones extraordinarias, es decir, los conceptos de salario base, antigüedad y voluntario.

Para los casos de incapacidad absoluta, incapacidad total y defunción, esta prestación está cubierta por la póliza de seguros contratada con la Compañía SURNE, nº 20071020101900.

Las personas trabajadoras tras el reconocimiento de incapacidad permanente absoluta o total, cobrarán la cuantía correspondiente de la Compañía SURNE.

Si la persona trabajadora, dentro del plazo legal establecido, manifestara por escrito su voluntad de continuar la relación laboral y se produjera su reincorporación, ya sea mediante ajustes razonables o cambio de puesto por parte de la empresa, se aplicará el siguiente régimen:

- La póliza de seguro únicamente cubrirá, a partir de ese momento, el supuesto de defunción.
- No podrá percibirse nuevamente indemnización por la misma causa.

En ese caso de reincorporación, la cobertura se devengaría teniendo como nueva fecha de inicio:

- La nueva fecha de alta en la empresa, o
- En caso de no haber llegado a causar baja, la fecha en la que se liquidó la anterior cobertura.

Esta nueva fecha de alta se considerará igualmente para el cálculo de las cuantías de gratificación extraordinaria en caso de reincorporación y de alcanzar la edad de 65 años en la empresa.

4. Para el personal que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa se establece una gratificación que consistirá en dos mensualidades sobre las mismas bases que las gratificaciones extraordinarias. Asimismo, se le concederá un día de permiso retribuido y se le entregará un obsequio.

5. Para el personal que se encuentre a dos años de la edad legal de jubilación, se establece una reducción de la jornada laboral, siendo ésta de una hora diaria menos de trabajo para el primer año y de dos horas menos para el segundo año.

Al personal que por su puesto de trabajo no pudiera acogerse a esta medida por razones de organización, se le compensará con una semana más de vacaciones el primer año y dos semanas en el segundo año, fijándose las fechas de disfrute de dicho período vacacional de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa y en función de las posibilidades organizativas.

Esta cláusula no aplicará al personal que cumpliendo las condiciones legalmente establecidas para adherirse al contrato relevo, de forma voluntaria renuncien al mismo, cuando este esté en vigor y sea de aplicación.

20. Mejoras sociales

1. Fondo de mejora.

Desde marzo de 1979 existe una cantidad asignada a mejoras sociales cuya dotación anual que se efectúa el 31 de enero, asciende para 2026 a 161.122,02 euros. Esta cantidad es anualmente revisable en el mismo porcentaje que los conceptos salariales.

La gestión de este fondo es realizada por los miembros de la plantilla y sus representantes y viene utilizándose fundamentalmente para:

- Paquete Navidad.
- Plan de capitalización (hasta 60 años).

Para el personal mayor de 60 años, el importe correspondiente al Plan de capitalización les será abonado personalmente.

El saldo acumulado en el fondo de mejora se va actualizando al tipo de interés legal, por trimestres vencidos.

Cualquier desembolso que se realice del importe acumulado en este fondo y siempre que esté previsto en la normativa del mismo, deberá ser en todo caso previamente comunicado al comité de empresa y en el supuesto que no esté previsto o ya reglamentado en convenio o en la normativa de dicho fondo, deberá ser expresamente autorizado por el comité de empresa.

Coincidiendo con la distribución del paquete de productos navideños viene celebrándose desde un principio un sorteo para un viaje de 15 días naturales, a disfrutar fuera del periodo entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, para un miembro de la plantilla de la empresa y una persona acompañante. La persona que resulte agraciada quedará excluida del sorteo de años sucesivos.

2. Ayuda para estudios de hijos.

Se abonará mensualmente a cada trabajador y trabajadora, la cantidad por hijo o hija en edad escolar, entre 3 y 16 años, que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se abonará a partir de que se cumplan los 3 años y hasta que finalice el curso en que el o la estudiante cumpla los 16 años. Este abono podrá efectuarse de una sola vez al comienzo del curso escolar previo acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

3. Tarjeta Eroski.

El importe de la tarjeta de socio de cuota de Eroski será abonado, como en años anteriores, por la empresa.

4. Lavandería.

La empresa abonará a través de la nómina la cantidad de 10,00 euros brutos/mes en concepto de bono lavandería a todas aquellas personas que requieran para el desarrollo de su actividad profesional el uso de ropa de trabajo azul (aquellas personas trabajadoras de escala técnica).

Este concepto será actualizable anualmente como el resto de complementos variables.

5. Servicios de fisioterapia y psicología.

La empresa contratará con profesionales de las distintas especialidades, la asistencia de aquellas personas de la plantilla que requieran los servicios de fisioterapia y asistencia psicológica.

La empresa facilitará la asistencia a 5 sesiones/mes de fisioterapia y 3 sesiones/mes de asistencia psicológica, fuera del horario laboral, a repartir entre toda la plantilla. Dichas sesiones, se prescribirán a través del servicio médico/mutua/Osakidetza y se priorizarán a aquellas personas con baja por AT, baja por IT y resto de interesados, tanto en la salud musculoesquelética como en la salud mental.

Confidencialidad:

Toda la información derivada de ambos servicios, tanto física como psicológica, será tratada con absoluta confidencialidad, cumpliendo rigurosamente con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Se elaborará un procedimiento interno junto con el comité de seguridad y salud.

21. Asamblea

El personal de la plantilla dispondrá de un tiempo máximo al año de 4 horas remuneradas, sin descuento alguno, para celebrar en el centro de trabajo asambleas o reuniones, con los requisitos que seguidamente se señalan:

A. La convocatoria podrá realizarla el comité de empresa por mayoría simple del mismo. También la convocará cuando lo soliciten los miembros de la plantilla en un porcentaje del 33 por ciento de la misma o superior.

B. La convocatoria de la asamblea se comunicará a la dirección de la empresa con una anticipación mínima de 24 horas a su celebración, haciendo constar en la comunicación: fecha, hora y lugar de la reunión, orden del día, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa que asistan por invitación del comité de empresa, por ejemplo, en calidad de asesores sindicales.

La asamblea la presidirá el comité de empresa que será responsable del desarrollo de la misma.

22. Acuerdo de sustitución y renovación de plantilla

Es intención de la empresa trabajar sobre la base de una plantilla para 5 líneas, siempre que el mercado lo permita.

La empresa tiene actualmente en vigor un sistema de aplicación del contrato de relevo que pretende mantener vigente en la medida en la que la legislación lo permita y las necesidades de la empresa y el deseo del personal lo hagan compatible y aplicable.

Actualmente está vigente una prórroga del Real Decreto Ley 20/2018 con fecha fin el 31 de diciembre de 2023. La empresa, garantiza la aplicación del contrato relevo, hasta la finalización de actual convenio, siempre que existan prórrogas sucesivas o entre en vigor un nuevo contrato de relevo y siempre en función de la normativa vigente en cada momento.

Así mismo, será necesario para su aplicación, contar con la flexibilidad suficiente que garantice la contratación del perfil adecuado, esto es, notificación a la empresa con 6 meses de anterioridad de la voluntad de adscribirse al contrato relevo por parte de la persona trabajadora, y un máximo de 6 meses después de la fecha legal (61 años) para la contratación e incorporación de la persona candidata. Para facilitar a las personas trabajadoras su decisión, la empresa notificará a las personas trabajadoras que puedan adscribirse al contrato relevo 6 meses antes de la fecha.

Según el contrato de relevo en la modalidad de la industria manufacturera, al que se encuentra acogido Envases, las siguientes condiciones de aplicación:

EDAD DEL TRABAJADOR/A	ANTIGÜEDAD MÍNIMA EN LA EMPRESA	AÑOS EXIGIDOS DE COTIZACIÓN	REDUCCIÓN MÁXIMA LEGAL DE JORNADA
61	6	33	80 por ciento

Cualquier modificación que pueda introducirse en un futuro, tanto al alza como a la baja, implicará la adecuación de los porcentajes garantizados por la empresa.

La empresa estará dispuesta a valorar la ampliación de los plazos actuales en función de posibles prórrogas de la actual legislación y de la situación de la empresa llegado el momento.

El procedimiento de asignación de contrato de relevo establece los siguientes criterios de asignación de relevistas:

- Requisitos legales.
- Necesidades organizativas.
- Asignación en base a valoraciones internas y externas.
- A igualdad de valoración, primará la antigüedad.

El contrato relevo entrará en vigor en la fecha de firma del actual convenio.

23. Permisos y licencias

El personal de la plantilla, justificando con la debida antelación, siempre que sea posible conocer el día que origine la licencia retribuida y excepcionalmente en los casos que no pudiera comunicárselo al responsable del departamento, avisando al departamento de personal, tendrá derecho a permiso con el salario pactado, por las siguientes causas, aportando en cualquier caso el justificante escrito correspondiente:

1. Fallecimiento:

- Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge y de hijos e hijas y dos días más sin retribución a petición de la persona interesada.

- Tres días laborables padre, madre, hermanos, hermanas o abuelas y abuelos, nietos y nietas, en grado de consanguinidad o de afinidad y dos días más sin retribución a petición de la persona interesada.

2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Los justificantes acreditativos que se aporten presupondrán el consentimiento del familiar.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

En caso de hospitalización y mientras dure ésta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia. Los días se podrán disfrutar de forma alterna siempre que el hecho causante siga vigente y previo aviso de más de 24 horas de antelación de los días de uso de permiso de forma alterna, o acuerdo con jefatura de departamento (RGA) correspondiente.

El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.

Al objeto de poder coordinarse entre familiares de la forma más correcta posible para atender el caso, el trabajador/a podrá disponer de los días de permiso, tanto durante la hospitalización como durante el periodo de recuperación del familiar, siempre en el mes siguiente a la hospitalización, previo acuerdo con el responsable del Departamento.

Así mismo, la empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, no conservará ningún documento o copia del hecho causante, haciendo constar la justificación del permiso de manera fehaciente a efectos de control interno, y guardando siempre la debida confidencialidad.

Para los permisos recogidos en los puntos, 1 y 2, si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización. A estos efectos se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 km ida y vuelta.

Si la persona hubiese trabajado el día en el que se produzca el hecho que genera derecho a permiso retribuido, dicho día no se computará como permiso disfrutado.

3. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados. El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior. El permiso por inscripción de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la unión.

5. Un día por traslado de domicilio.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica (medicina general o de especialistas) de la Seguridad Social y privada. Se tendrá derecho al cobro del plus de asistencia y puntualidad, siempre y cuando se produzca la reincorporación al trabajo al menos 4 horas de la jornada y aportando justificante médico escrito de la asistencia recibida, siempre que sea en un ambulatorio o centro médico.

8. La persona trabajadora podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos e hijas menores de 16 años, o hijos discapacitados físicos o psíquicos sin límite de edad y progenitores naturales. Se tendrá derecho al cobro del plus de asistencia y puntualidad, siempre y cuando se produzca la reincorporación al trabajo al menos 4 horas de la jornada y aportando justificante médico escrito de la asistencia recibida.

9. Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales

10. Por el tiempo necesario para la realización de trámites administrativos de adopción o acogimiento. A estos efectos, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 48 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, si bien en caso de que el permiso no supere el día de duración, será en todo caso retribuido.

11. Según artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones.

El personal, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si ambos progenitores trabajaran en Envases, se podrá disfrutar de forma simultánea con acuerdo previo con los responsables de su departamento.

12. La persona trabajadora embarazada dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

13. A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas. También lo será en el caso de convivencia en pareja, siempre que se aporte un certificado de empadronamiento de la pareja en el mismo domicilio.

14. El personal tendrá derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 y 6 ET de acuerdo con el o la responsable del departamento o sección.

15. No serán objeto de deducción las horas de ausencia concernientes al personal que, habiéndose presentado puntualmente en su puesto de trabajo, tengan que abandonar el mismo por indisposición, siempre que dicha ausencia sea previamente autorizada por el o la responsable del departamento.

En caso de que la baja se prolongue a los días sucesivos, deberá ser justificada por el correspondiente certificado del facultativo médico.

16. Las personas de la plantilla a las que corresponda trabajar en el turno de noche y deban acudir antes de las 12 horas de la mañana siguiente a la realización de pruebas médicas clínicas u hospitalarias para las que se les haya establecido fecha y hora fijadas, dispondrán de permiso retribuido la noche anterior, siempre que cumplan la doble condición de:

- Comunicar con un mínimo de 48 horas de antelación al o la responsable del relevo la información correspondiente a la cita médica que se les ha asignado.
- Presentar posteriormente el justificante correspondiente.

Como alternativa a la opción indicada en este apartado "16", la persona de la plantilla que se encuentre en las condiciones descritas en dicho apartado, podrá solicitar con 48 horas de antelación el cambio de esa jornada a un relevo diurno y la Dirección se compromete a organizar el ajuste derivado de tal solicitud, pero en tal caso el trabajador/a no queda exento de su obligación de trabajar.

17. En los supuestos de excedencia voluntaria se reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo a las personas trabajadoras que tengan la condición de familia numerosa, cualquiera que sea su categoría (general o especial), hasta un máximo de 18 meses, solicitados para:

- El cuidado de hijos o hijas menores de tres años, así como para
- El cuidado del cónyuge, pareja de hecho, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cuando estos, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

18. El personal que tenga necesidad de disponer de un permiso no retribuido, tendrá opción a recuperar dicho permiso, de acuerdo con la dirección de la empresa, con los siguientes requisitos:

- Estos permisos sólo se otorgarán en circunstancias excepcionales y previa autorización escrita de la jefatura de departamento.
- El máximo número de días al año será de cinco, salvo circunstancia excepcional con permiso de la dirección general.
- La persona trabajadora podrá efectuar la recuperación solicitando la misma a la empresa y en coordinación con la jefatura de departamento, al objeto de adecuarla a las necesidades de la misma.
- No serán utilizables al objeto de disfrutar de puente laboral.
- Quedarán excluidas de estas condiciones las personas cuya ausencia no sea debidamente justificada, de manera que estas faltas no se considerarán retribuidas ni recuperables.

19. Varios

- La primera falta de puntualidad en el año no generará el descuento de plus de asistencia y puntualidad.
- Tratamiento económico de tiempo dedicado a reconocimientos médicos del Servicio de Prevención.

Los reconocimientos médicos en el Servicio de Prevención que tenga contratado la empresa se podrán realizar tanto en horas de trabajo como fuera de ellas. En este último caso, la empresa abonará el tiempo necesario para tal reconocimiento, presentando el correspondiente justificante.

Esto, en el caso de personal a relevos.

En el caso de personal a jornada partida, no existe la posibilidad de fuera de horario, puesto que el Servicio de Prevención hace los reconocimientos a las 10:00 de la mañana y en los días que previamente ha establecido para la empresa.

Para aquellas personas que deban realizar el reconocimiento médico en Bilbao por prescripción del SPA, se añadirá una hora al tiempo establecido para realizar el propio reconocimiento.

- Se reconoce permiso retribuido para los trámites necesarios para el cambio de género conforme al Decreto Ley 1026/2024.

20. Cualquier nuevo permiso o licencia que sea desarrollado legalmente, será de aplicación de manera automática en nuestro convenio.

24. Formación

La empresa elaborará y mantendrá actualizado un plan de formación, en el que se recogerán las necesidades formativas detectadas, tanto a iniciativa de la propia organización como de las personas trabajadoras. Dichas necesidades podrán tener carácter normativo y de cumplimiento obligatorio, así como estar orientadas a la capacitación en nuevas técnicas y tecnologías, la mejora del desempeño del puesto de trabajo y el desarrollo profesional.

Las acciones formativas tendrán como finalidad ampliar y actualizar conocimientos, mejorar competencias profesionales y garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo, en su caso, la formación legalmente exigible en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad, protección de datos, compliance u otras que resulten de aplicación, así como formación específica en relación a cuestiones LGTBI conforme al Decreto Ley 1026/2024.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la formación que consideren necesaria a través de su responsable que valorará dichas solicitudes y, en caso de ser aprobadas, se incorporarán al plan de formación, atendiendo a criterios objetivos, organizativos y de equidad.

La Dirección informará trimestralmente al comité sobre la evolución del plan de formación, facilitando información desagregada que incluya, al menos, las acciones formativas realizadas, el número de personas asistentes, el número de horas impartidas y una perspectiva de género, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

25. Desconexión digital

1. Derecho y ámbito. La empresa garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo, conforme al artículo 88 LO 3/2018, para asegurar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

2. Comunicaciones fuera de horario. La remisión de comunicaciones por razones organizativas no implica obligación de leerlas o atenderlas fuera de jornada. En caso de incidencias operativas que afecten a continuidad productiva, seguridad o salud, se priorizará la llamada telefónica frente al mensaje o whatsapp.

3. Fines de semana y festivos. Entre la finalización de la jornada del viernes y el inicio de la jornada del lunes, así como en festivos, no existirá obligación de atender comunicaciones profesionales. Quedan exceptuadas las situaciones de fuerza mayor o incidencias que afecten a la continuidad productiva, seguridad o salud, que se canalizarán por el cauce previsto en el punto anterior.

4. Formación a mandos. La empresa formará a las personas con responsabilidad de equipo en pautas de comunicación respetuosas con la desconexión.

26. Plan de igualdad

La empresa cuenta con un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2025-2029, realizado por la Dirección y la representación legal de los y las trabajadoras. Este plan está publicado en el BOTHA, con fecha de 3 de noviembre de 2025, sin la firma de la representación legal de los y las trabajadoras.

La empresa se compromete a la comunicación e implantación del mismo, para que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Las medidas LGTBI (Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas).

Las partes se comprometen a remover los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en la Empresa, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo activamente cualquier forma de discriminación.

Se considerarán especialmente graves los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Las partes acordarán acciones específicas sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, conteniendo los aspectos que señala el Decreto Ley 1026/2024. En particular, se reconoce permiso retribuido para los trámites necesarios para el cambio de género. Los procesos de contratación y selección, los anuncios de puestos de trabajo, no serán ni sexistas ni excluyentes de manera directa e indirecta para personas LGTBI. Se programarán medidas de formación y sensibilización impartidas por personas y/o equipos con especialización y con debida acreditación y/u homologación en la materia. La formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas utilizadas tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo.

27. Ultra – actividad

Una vez denunciado el convenio, bien sea a instancia de parte o de manera automática en la fecha indicada del 1 de noviembre de 2029, se mantendrán las condiciones del convenio extinguido hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, comprometiéndose ambas partes a negociar de forma activa y positiva, con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo en el plazo más breve posible.

28. Inaplicación de convenio (concepto popularmente conocido como cláusula de descuelgue)

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los y las Representantes del personal legitimados para negociar un convenio, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del TRET, se podrá proceder a inaplicar en la empresa condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según el siguiente procedimiento:

- Se exige el previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 del TRET (sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo), o sea, de duración no superior a quince días.

- El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia del propio convenio.

— En el caso de desacuerdo, las partes pueden someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispone de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

— Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

— Así mismo, será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE, o a cualquier otra modalidad de arbitraje.

— El presente artículo hace referencia al proceso de descuelgue o inaplicación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo de empresa, no siendo aplicable a situaciones de mayor gravedad, en las que exista riesgo a corto plazo para la propia supervivencia de la misma y en las que resulte necesario aplicar EREs, ERTes, declaraciones de situación concursal y otros procesos propios de situaciones de extrema gravedad que no constituyan contenido típico de la negociación de un convenio colectivo de empresa.

29. Registro y publicación del convenio colectivo

Ambas partes acuerdan remitir el presente convenio colectivo a la autoridad laboral para su registro y publicación en el BOTHA.

Disposición adicional

Constitución de la comisión paritaria.

De acuerdo con el artículo 85.3e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una comisión paritaria integrada por miembros de la comisión negociadora del presente convenio, es decir por miembros del comité de empresa y de la dirección de la misma, firmantes del presente convenio.

Los fines específicos de la comisión paritaria serán los de interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 4 miembros, 2 representantes de la parte social y 2 de la parte empresarial.

La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días desde la fecha de la convocatoria realizada por cualquiera de las partes de la comisión. Las competencias de la comisión paritaria serán:

1. La interpretación de cualquiera de las normas establecidas en este convenio.
2. El desarrollo de los compromisos contenidos en este convenio

La comisión se reunirá mediante comunicación, con al menos 7 días de antelación, de la celebración de la reunión. La comunicación deberá recoger, o ir acompañada del escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Los acuerdos en el seno de la comisión paritaria deberán ser tomados por mayoría.

En el caso de que se produjesen discrepancias, éstas se solventarían de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales- PRECOII (BOPV de 4 de abril de 2000).

Y en prueba de conformidad con el contenido de este convenio de empresa, se firma en Llodio a 19 de junio de 2026.