

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa CIE Mecauto, SAU**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2014-2015-2016-2017-2018-2019 para la empresa CIE Mecauto, SAU. Código convenio número 01003302012006.

ANTECEDENTES

El día 31 de marzo de 2017 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 24 de marzo de 2017.

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 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 convenio colectivo 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 registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de mayo de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo años 2014-2019 CIE Mecauto**Artículo 1.- Determinación de las partes**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el comité de empresa de CIE Mecauto y los/las representantes de la empresa.

El presente convenio cierra el proceso de negociación colectiva durante el tiempo de vigencia del mismo, comprometiéndose las partes suscribientes a una duradera paz social.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores/as de la empresa CIE Mecauto, con excepción de los puestos que figuran en el anexo II.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente convenio se concierta para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 y entrará en vigor en la fecha de su firma, con independencia de la fecha de registro por la Autoridad Laboral, aplicándose todos los contenidos obligacionales con carácter retroactivo a la fecha de 1 de enero de 2014.

A partir del 31 de diciembre de 2019, el presente convenio quedará automáticamente denunciado, debiendo las partes iniciar las deliberaciones del próximo convenio una vez recibida la plataforma por parte del comité de empresa, antes de la caducidad del mismo.

Mientras no se firme otro convenio que sustituya a este, el convenio actual se considerará prorrogado.

Artículo 4.- Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto y en cómputo anual, tuviera reconocidas cualquier empleado a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 5.- Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, desde el momento de su entrada en vigor y cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión expresa de las tablas salariales y resto de conceptos económicos, por lo que, en el caso de anulación de alguno de sus conceptos por la Autoridad Laboral, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

No podrá pretenderse la aplicación de una o varias de las normas contenidas en el presente convenio con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 7.- Garantía general

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 8.- Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida, en representación de la parte social, por el comité de empresa, y, en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes de la parte social.

Ambas partes podrán designar asesores/as, con voz pero sin voto, con el límite de uno por cada sindicato e igual número de asesores de la empresa que el total de asesores designados por la parte social.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán de la mayoría en cada una de ambas representaciones.

Artículo 9.- Funciones de la comisión paritaria

En tanto que órgano de interpretación, tutela y garantía de aplicación del presente convenio colectivo, la comisión paritaria tiene atribuidas las funciones siguientes:

1. Interpretación del presente convenio colectivo por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones conferidas legalmente a organismos y autoridades competentes.
3. Intervenir en las mediaciones a que las partes puedan someterle e interpretar las normas del presente convenio colectivo. Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 10.- Procedimiento para la resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar en el seno de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO II, publicado en el BOPV 131/1990, de 3 de julio, o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras.

Artículo 11.- Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.

Artículo 12.- Contratación

La incorporación de empleados se llevará a cabo en la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes.

Artículo 13.- Cualificación profesional

Con la finalidad de minimizar los efectos de la subcontratación integrando personal en plantilla, se crea una nueva categoría de peón/a, que será únicamente aplicable para el personal que efectúe trabajo auxiliares de revisiones de calidad, acondicionamiento, manipulación y movimiento de materiales, operaciones relacionadas con la reposición y extracción de viruta y de limpieza en general (excepto para trabajadores/as que tuvieran categorías y retribuciones superiores a la firma del actual convenio). Esta categoría profesional no se aplicará en ningún caso a trabajadores/as que realicen funciones fuera de las aquí señaladas, tanto para contrataciones a través de la empresa, como a través de ETTs.

Artículo 14.- Empresas de trabajo temporal

La empresa, cuando contrate los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizará que los trabajadores/as puestos a su disposición tengan garantía de equivalencia salarial con respecto a las tablas salariales recogidas en el presente convenio colectivo, así como iguales derechos laborales que, por naturaleza, fueran aplicables a los trabajadores/as de la empresa.

En el caso de trabajadores/as con categoría de peón/a, el tiempo máximo de ETTs sería de 12 meses, para el resto de categorías se establece un periodo de 6 meses con una limitación del 10 por ciento sobre el total de la plantilla.

El tiempo de contratación a través de ETT computará como tiempo de permanencia en la empresa a efectos de antigüedad y categoría profesional.

Artículo 15.- Contratas dentro de la empresa

La empresa tendrá facultad de subcontratar trabajo a empresas externas siempre que no sean trabajos cualificados de mecanizado, así mismo su actividad no deberá suponer la suspensión o extinción de contrato del personal con contrato fijo en la empresa o expedientes de regulación de empleo.

Artículo 16.- Periodos de prueba

Al personal que ingrese en la plantilla de la empresa, se le aplicarán los periodos de prueba siguientes:

Especialistas y oficiales de 3ª: quince días.

Personal de mantenimiento y oficiales de 2ª y 1ª: un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Cuando un trabajador/a haya pertenecido a la plantilla y, a continuación sea contratado indefinidamente, no podrá establecerse un nuevo período de prueba.

Artículo 17.- Preaviso de finalización de contrato

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

Especialistas y oficiales de 3ª, 2ª y 1ª producción: quince días.

Técnicos/as y administrativos/as: un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Asimismo la empresa, salvo en los casos de despido disciplinario, notificará al trabajador/a la terminación de su contrato eventual o de obra con 30 días de antelación cuando la duración del mismo haya sido igual o superior a un año, con 15 días cuando su duración haya sido igual o superior a seis meses y con siete días en caso de contratos de duración inferior. En caso de incumplimiento de estos plazos la empresa abonará en la liquidación del trabajador/a el importe del salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 18.- Expediente de regulación de empleo

La empresa notificará, y, en su caso negociará con el comité de empresa la formulación unilateral de expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, o la normativa que en cada momento esté en vigor.

Con carácter excepcional, los o las representantes legales de los trabajadores/as que intervengan en la discusión y tramitación del expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución del tiempo adicional necesario al que mensualmente tuvieran reconocido, siempre que acrediten ante la empresa que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Artículo 19.- Jornada laboral

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio se entienden referidas a la jornada efectiva laboral siguiente:

Año 2014.....	1696 horas laborales anuales
Año 2015.....	1696 horas laborales anuales
Año 2016.....	1696 horas laborales anuales
Año 2017.....	1696 horas laborales anuales
Año 2018.....	1696 horas laborales anuales
Año 2019.....	1696 horas laborales anuales

En la jornada a turnos se incluye un descanso diario de quince minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no afectando a la productividad actual.

En el turno 24 x 40, El descanso será de 30 minutos para efectuar la comida y otros 15 minutos a lo largo de la jornada, considerándose ambos descansos como tiempo de trabajo efectivo.

Para todo el personal que trabaje en el turno denominado "24 x 40", la jornada anual guardará la proporción indicada en su denominación.

Artículo 20.- Calendario laboral

El calendario laboral será elaborado y presentado por la Dirección de la empresa a los y las representantes de los trabajadores/as a título consultivo y participativo antes del 1 de diciembre de cada ejercicio anterior.

Como mínimo, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar 3 semanas ininterrumpidas de vacaciones entre los meses de julio y agosto.

Artículo 21.- Horas extras

Las partes suscribientes del presente convenio se comprometen al firme intento de evitar las situaciones en que sea necesaria la utilización de horas extras.

La Dirección informará mensualmente al comité de empresa sobre las horas extras que se realicen, indicando el nombre de quien las realice y su causa.

En caso de necesitar realizar horas extras se abonarán con los valores reflejados en las tablas salariales anexas.

En caso de que el trabajador/a opte por compensar las horas extras por descanso, se disfrutarán 1 x 1 y se percibirá la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria.

Tendrán consideración de horas extras festivas todas aquellas horas que en el calendario laboral del afectado queden especificadas como no laborales (sábados, domingos, festivos y vacaciones). Esta modificación no tendrá efecto retroactivo y se comenzará a aplicar desde la firma del presente convenio.

Artículo 22.- Jornadas perdidas por avería, falta de materia prima o fuerza mayor

Cuando por avería o falta de materia prima se produzca una parada en las instalaciones se estará a lo siguiente:

Si la parada se produce cuando el trabajador/a se encuentra en la fábrica, éste permanecerá hasta la finalización de la jornada en su puesto, realizando los trabajos que le sean encomendados, o bien podrá producirse el correspondiente cambio de puesto o se le podrán encomendar tareas auxiliares.

Si el trabajador/a no se ha incorporado al trabajo, la empresa tendrá la potestad de comunicar al trabajador/a su no incorporación al puesto, siempre que lo haga con un mínimo de dos horas de antelación, en cuyo caso el trabajador/a vendrá obligado a recuperar las horas correspondientes. En caso de no poder producirse el aviso, el trabajador/a podrá optar por quedarse en la empresa o marcharse, debiendo recuperar en este caso las horas correspondientes.

En todos los supuestos indicados anteriormente, el trabajador/a percibirá su salario íntegro.

Las recuperaciones que por avería o falta de material hayan de llevarse a cabo, lo serán necesariamente dentro del año natural en que se haya producido y siempre mediante la prórroga de la jornada laboral o en sábados en turno de mañana. La retribución por jornada recuperada será de 125,46 euros en 2014 y le será aplicada la subida general correspondiente para 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, percibiéndose de forma proporcional en caso de recuperaciones a través de prórrogas de la jornada.

En caso de averías, reparaciones, intervenciones en máquina o células, que produzcan una parada una hora antes o una hora después de la señalada para bocadillo, se podrá cambiar el descanso dentro del citado período temporal.

Artículo 23.- Régimen de trabajo a turnos

Los turnos de la semana entrante serán establecidos antes de la finalización del turno del miércoles a las 14:00, se entregará copia al comité en el mismo plazo. En caso de cambio forzoso en fecha y hora posterior o no asignación de turno en el plazo referido se retribuirá con un plus de 15,24 euros en 2017, le será aplicada la subida general correspondiente para 2018 y 2019. Los técnicos de mantenimiento tendrán la misma consideración. Los cambios voluntarios y/o de mutuo acuerdo no percibirán este plus. La empresa concederá el cambio de turno siempre que organizativamente le sea posible.

En el caso de la implantación de nuevos turnos, retribuciones o condiciones contractuales no contempladas en el actual convenio colectivo, serán recogidas en el mismo y negociadas entre representantes de los trabajadores/as y la dirección de la empresa.

23.1 Turnos de fin de semana (16 horas). Técnicos/as de mantenimiento.

Se dará prioridad a los voluntarios, previa aprobación del responsable de mantenimiento. Los técnicos de mantenimiento que trabajen durante el fin de semana mantendrán la misma equivalencia que los trabajadores/as del turno 24X40 disfrutarán de 16 horas según calendario establecido (copia a trabajadores/as y representantes) y el resto, hasta esta equivalencia, se compensarán como horas ordinarias.

Las 16 horas del fin de semana no podrán exceder de forma involuntaria de las 18:00.

El trabajador/a previo acuerdo con el responsable tendrá opción de cambiar sus días de disfrute.

Se establece un plus fijo mensual como compensación a la disponibilidad para trabajar de lunes a domingo durante todo el año de 90 euros/mes.

Artículo 24.- Cambio de turno

Los cambios de turno dentro de la semana serán voluntarios y se notificarán al trabajador/a afectado con al menos 48 horas de antelación. De no ser así, durante la vigencia de este convenio la empresa compensará cada uno de los 2 primeros días de cada cambio de turno no preavisado a 18,42 euros día en 2014 y le será aplicada la subida general correspondiente para 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

El cambio dentro de la misma semana de un turno a otro y el regreso al turno que le corresponde al trabajador/a se considerará como 2 cambios de turno.

Artículo 25- Tablas salariales e incrementos pactados

Los incrementos salariales para los años de vigencia de este convenio son los siguientes:

Año 2014.....	400 euros lineales brutos consolidables
Año 2015.....	400 euros lineales brutos consolidables
Año 2016.....	400 euros lineales brutos consolidables
Año 2017.....	1,5 por ciento (garantizando IPC)
Año 2018.....	1,5 por ciento (garantizando IPC)
Año 2019.....	1,5 por ciento (garantizando IPC)

Artículo 26.- Plus de nocturnidad

Los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán por las ocho horas trabajadas un plus de:

Año 2014: 21,50 euros	Año 2017: 23 euros
Año 2015: 22 euros	Año 2018: 23,50 euros
Año 2016: 22,50	Año 2019: 24 euros

Si realizaran una jornada nocturna inferior, percibirán la parte proporcional de dicho plus.

Artículo 27.- Plus de cambio de vacaciones

El cambio de vacaciones se retribuirá con un plus por cada día de jornada efectiva cambiada, salvo en los casos de común acuerdo.

Este plus tendrá una cuantía de 18,42 euros día en 2014 y le será aplicada la subida general correspondiente para 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Artículo 28.- Antigüedad

Se devengará este plus por cada quinquenio que el trabajador/a cumpla en la empresa.

Este plus tendrá una cuantía del 5 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, desde el 1 de enero de 2014.

Artículo 29.- Uso del vehículo particular

En los casos en que el trabajador/a deba desplazarse con su propio vehículo a requerimiento de la empresa, y con el consentimiento del trabajador/a, se le abonará, por kilómetro recorrido, la cantidad de 0,327 euros en 2014 y le será aplicada la subida general correspondiente para 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Artículo 30.- Plus de transporte

Todo el personal sometido a éste acuerdo, con categoría equivalente o inferior a oficial de 1ª, cobrará un plus de transporte, para categorías superiores quedará absorbido en el salario bruto anual.

El importe a percibir en este plus es igual a 35,34 euros y 51,61 euros en 2014 para trabajadores/as de jornada partida. Se aplicará la subida general será 1,5 por ciento (IPC Garantizado) para el resto de los años de vigencia del convenio.

Durante los años 2014, 2015 y 2016, se pagará en 11 mensualidades (no agosto) y a partir de la firma del presente convenio se pagará en 12 mensualidades.

Artículo 31.- Promoción interna y valoración del personal

Cada vacante que haya en la empresa, siempre que sea posible, se procurará cubrir con personal interno que reúna los requisitos para el nuevo puesto, siendo facultad de la Dirección y los mandos la valoración del personal.

Artículo 32.- Clasificación profesional

Las partes firmantes crearan una mesa de trabajo antes del 31 de agosto de 2017 para renegociar el sistema de categorías profesionales, cuyo objetivo sea la polivalencia de los trabajadores/as, para satisfacer las necesidades productivas de la empresa, y la obtención de categorías laborales superiores.

Mientras tanto, en lo que se refiere a las categorías profesionales, empresa y trabajadores/as se atenderán a lo vigente en el anterior convenio.

Artículo 33.- Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de cónyuge, hijos/as, padres-madres y hermanas/os: cinco días laborales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de familiares de 2º grado: tres días laborables en cuatro naturales.

3. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Nacimiento de hijo/a: tres días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

En caso de producirse una mejora de condiciones por esta causa a través de normativa legal o reglamentaria, será de aplicación a este supuesto.

5. Matrimonio de hijos/as, hermanas/os o padres-madres: un día natural.

6. Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permita este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

7. Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos/as disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dicho hijos, siempre y cuando implique desplazamiento fuera de la provincia.

8. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año. En este límite de 22 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres e hijos) y urgencias familiares de hasta primer grado. A partir del 2º hijo/a, el límite se amplía 4 horas.

10. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, la trabajadora podrá optar por disfrutar este permiso de forma acumulada, a continuación de la baja maternal, computándose una hora de ausencia por cada jornada laboral que haya hasta la fecha de cumplimiento de los nueve meses.

11. En casos especiales, por motivos de índole personal, los trabajadores/as con una antigüedad de al menos 3 años en la empresa podrán solicitar un permiso especial de entre 3 y 15 meses de duración con reserva de puesto de trabajo. Los trabajadores/as que se encuentren en esta situación no podrán superar el 5 por ciento de la totalidad de la plantilla.

Durante este período el trabajador/a causará baja en la empresa. Su reincorporación será solicitada con anterioridad y se producirá de forma efectiva al término del período concedido. El tiempo así disfrutado no computará a efectos de antigüedad. Este permiso no se podrá solicitar de nuevo antes de que transcurran cinco años desde la finalización del anterior.

12. Los trabajadores/as dispondrán de un permiso 3 horas para acudir a funerales y entierros de compañeros/as de empresa o de familiares de hasta 4º grado de consanguinidad o afinidad siempre que éstos coincidan con el turno de trabajo.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante inscripción en el registro municipal o similar que corresponda, y certificado de empadronamiento en el mismo domicilio, tendrán la misma consideración que los matrimonios.

Las parejas que hagan vida familiar conviviendo juntas y estando debidamente acreditadas (demostrable por certificado de empadronamiento común por un periodo de continuado de al menos un año de anterioridad a la fecha de la solicitud o certificación de registro de parejas de hecho), tendrán derecho a los permisos retribuidos referidos exclusivamente al compañero/a así como a los padres de los convivientes.

A los efectos de disfrutar de los permisos y licencias regulados en este artículo, se considerarán a las parejas de los hermanos políticos reconocidas por la ley equiparables a los hermanos/os políticos.

Artículo 34.- Complemento en situaciones de incapacidad temporal

Durante la vigencia de éste acuerdo, en caso de IT derivada de cualquier contingencia, incluida el accidente in itinere, se abonará al trabajador/a un complemento sobre la prestación de la seguridad social, hasta el 100 por ciento de los conceptos retributivos reflejados en la tabla del anexo II, más el complemento de antigüedad.

No se abonará complemento sobre otros pluses, como la nocturnidad.

En ningún caso el trabajador/a en situación de IT, cualquiera que fuera la contingencia de la que se derivara, percibirá un salario neto superior al que le hubiera correspondido en caso de haber estado trabajando.

Las pagas extraordinarias se percibirán íntegras, según su valor fijado en el anexo I, sin que se vean afectadas por las situaciones de IT.

Artículo 35.- Seguro de accidente de trabajo

La empresa tendrá contratada una póliza de seguro para cubrir la contingencia de accidente 24 horas y enfermedad profesional, que garantice al trabajador/a una cobertura de 40.400 euros en caso de fallecimiento o declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Asimismo, la empresa tendrá contratada una póliza de seguro de vida para el colectivo afectado por éste convenio, y que garantice la percepción de 10.500 euros, en caso de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta.

Se entregará una copia de ambas pólizas a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 36.- Afiliación a la Fundación Laboral San Prudencio

La empresa garantizará la afiliación a la Fundación Laboral San Prudencio a todos los trabajadores/as incluidos en el censo de la empresa.

Artículo 37.- Ropa de trabajo y limpieza

La empresa se ocupará de la limpieza de la ropa de trabajo.

A comienzos de año se darán dos juegos de ropa de trabajo completos (sudadera, camiseta y pantalón), así como un par de zapatos de seguridad. Se entregará más ropa cuando fuera necesario.

Artículo 38.- Acumulación de horas sindicales

No se podrán acumular las horas sindicales ni entre miembros del comité de empresa ni tampoco se pueden pasar de un mes a otro.

Artículo 39.- Número de miembros del comité de empresa

Se estará a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 13 del RD 1844/1994, de 9 de septiembre.

Artículo 40.- Preaviso de utilización de horas de crédito sindical

Aquellos representantes de los trabajadores/as que quieran hacer uso de las horas de crédito sindical que les confiere la ley, se lo comunicarán a la empresa con no menos de 48 horas de antelación, con el fin de poder organizar la producción. Podrá haber contadas excepciones, en el supuesto de causas de fuerza mayor, poniéndolo en conocimiento de la dirección, siempre y cuando la producción lo permita.

Artículo 41.- Asambleas

Los trabajadores/as de la empresa dispondrán de un máximo de 6 horas anuales dentro de la jornada laboral y remunerada para la asistencia a asambleas.

Artículo 42.- Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten con un mínimo de afiliados/as del 10 por ciento de los trabajadores/as podrán designar un delegado sindical, que tendrá el mismo crédito horario establecido para los delegados/as de personal.

Estas mismas secciones sindicales dispondrán para el conjunto de los afiliados/as de hasta 4 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores/as afiliados de la sección sindical convocante, cuyo delegado deberá comunicar a la empresa y por escrito la convocatoria con 48 horas de antelación, expresando la fecha y hora de la reunión y el orden del día. Posteriormente, deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a esas reuniones, a efectos de su retribución.

Artículo 43.- Delegados/as de prevención

Los delegados/as de prevención dispondrán de un máximo de 8 horas mensuales para cada uno de ellos para realizar labores inherentes a su cargo. Si los mismos fueran miembros del comité de empresa, dichas horas serán adicionales a las que les correspondan como miembros del comité de empresa. Estas horas adicionales podrán acumularse entre los delegados/as de Prevención y anualmente, siempre que se preavise al responsable con 48 horas de antelación.

Artículo 44.- Gestión de la IT

La gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes se llevará a cabo a través del INSS.

Artículo 45.- Fomento del euskera

La empresa abonará el 100 por ciento de la matrícula de los cursos de euskaldunización realizados por los trabajadores/as y previamente aprobados por la Dirección, siempre que justifiquen su asistencia a los mismos, así como su aprovechamiento.

Artículo 46.- Reuniones, cursillos y horas de formación

Todas las reuniones, cursillos y horas de formación se realizará en horario laboral. Si el tiempo de duración del mismo no coincide con la jornada laboral, el trabajador/a podrá optar entre descontarla de la misma o cobrarla. Cuando sea necesario realizar una parada entre la jornada laboral ordinaria y la reunión o cursillo y el tiempo entre ambas sea inferior a 2 horas, al trabajador/a se le abonará la dieta de la comida por un máximo de 14 euros, garantizando siempre el valor del menú del día básico y entregando el ticket correspondiente.

Artículo 47.- Acuerdo de sustitución y renovación de plantilla

Los trabajadores/as que así lo soliciten accederán a las jubilaciones parciales con contratos de relevo, en base a lo establecido en la legislación vigente en la fecha de solicitud. A este contrato relevo podrán acogerse los trabajadores/as de la empresa, que cumpliendo los requisitos establecidos y con fecha de nacimiento anterior al 1 de enero de 1964, así lo soliciten voluntariamente, con un tiempo mínimo de 90 días antes de la fecha de jubilación, a fin de que la empresa pueda seleccionar al trabajador/a que lo vaya a sustituir.

Artículo 48.- Inaplicación

La empresa no se descolgará de los términos de este convenio mientras el mismo sea aplicable. (Ver redacción más extensa en el anexo III).

Anexo I: tablas salariales

Año 2014

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS EXTS	PAGA EXTRA	BRUTO AÑO
Oficial 1ª	2.082,96	113,93	2.196,89	30.756,48
Oficial 2ª C	2.001,68	97,79	2.099,47	29.392,51
Oficial 2ª B	1.904,19	97,85	2.002,04	28.028,53
Oficial 2ª A	1.806,69	97,93	1.904,61	26.664,55
Oficial 3ª B	1.729,95	88,45	1.818,40	25.457,58
Oficial 3ª A	1.643,67	88,52	1.732,19	24.250,61
Especialista cualif.	1.589,07	81,79	1.670,86	23.392,11
Especialista	1.527,69	81,85	1.609,53	22.533,48

CATEGORÍA	HORAS EXTRAORD.		HORAS
	H. NORMAL	SAB Y FEST	FORMACIÓN
Especialista + Especialista cualif.	14,66	21,22	13,19
Oficial 3ª A y B	14,66	21,22	14,25
Oficial 2ª A B y C	15,63	22,88	15,73
Oficial 1ª	16,94	25,20	18,25

PLUSES	
Nocturnidad	21,50
Jornada recuperada	125,46
Cambio turno	18,42
Cambio vacación	18,42
Antigüedad	32,26

	JOR.COMP.	JOR. PART.
Plus trans	35,34	51,61

Año 2015

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS EXTS	PAGA EXTRA	BRUTO AÑO
Oficial 1ª	2.110,05	115,41	2.225,46	31.156,48
Oficial 2ª C	2.028,92	99,12	2.128,04	29.792,51
Oficial 2ª B	1.931,36	99,25	2.030,61	28.428,53
Oficial 2ª A	1.833,79	99,39	1.933,18	27.064,55
Oficial 3ª B	1.757,13	89,84	1.846,97	25.857,58
Oficial 3ª A	1.670,78	89,98	1.760,76	24.650,61
Especialista cualif.	1.616,24	83,19	1.699,44	23.792,11
Especialista	1.554,80	83,30	1.638,11	22.933,48

CATEGORÍA	HORAS EXTRAORD.		HORAS
	H. NORMAL	SAB Y FEST	FORMACIÓN
Especialista + Especialista cualif.	14,88	21,54	13,39
Oficial 3ª A y B	14,88	21,54	14,46
Oficial 2ª A B y C	15,87	23,23	15,97
Oficial 1ª	17,20	25,57	18,53

PLUSES	
Nocturnidad	22,00
Jornada recuperada	127,35
Cambio turno	18,69
Cambio vacación	18,69
Antigüedad	32,43

	JOR.COMP.	JOR. PART.
Plus trans	35,87	52,39

Año 2016

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS EXTS	PAGA EXTRA	BRUTO AÑO
Oficial 1ª	2.137,14	116,90	2.254,03	31.556,48
Oficial 2ª C	2.056,16	100,45	2.156,61	30.192,51
Oficial 2ª B	1.958,54	100,65	2.059,18	28.828,53
Oficial 2ª A	1.860,89	100,86	1.961,75	27.464,55
Oficial 3ª B	1.784,31	91,23	1.875,54	26.257,58
Oficial 3ª A	1.697,89	91,44	1.789,33	25.050,61
Especialista cualif.	1.643,42	84,59	1.728,01	24.192,11
Especialista	1.581,92	84,75	1.666,68	23.333,48

CATEGORÍA	HORAS EXTRAORD.		HORAS
	H. NORMAL	SAB Y FEST	FORMACIÓN
Especialista + Especialista cualif.	15,11	21,87	13,59
Oficial 3ª A y B	15,11	21,87	14,68
Oficial 2ª A B y C	16,10	23,57	16,21
Oficial 1ª	17,45	25,96	18,81

PLUSES	
Nocturnidad	22,50
Jornada recuperada	129,26
Cambio turno	18,97
Cambio vacación	18,97
Antigüedad	32,76

	JOR.COMP.	JOR. PART.
Plus trans	36,41	53,17

Año 2017

CATEGORÍA	SAL. BASE	PLUS EXTS	PAGA EXTRA	BRUTO AÑO
Oficial 1ª	2.171,33	118,77	2.290,10	32.061,39
Oficial 2ª C	2.089,06	102,06	2.191,11	30.675,59
Oficial 2ª B	1.989,87	102,26	2.092,13	29.289,79
Oficial 2ª A	1.890,66	102,48	1.993,14	27.903,98
Oficial 3ª B	1.812,86	92,69	1.905,55	26.677,70
Oficial 3ª A	1.725,06	92,90	1.817,96	25.451,42
Especialista cualif.	1.669,71	85,94	1.755,66	24.579,18
Especialista	1.607,23	86,11	1.693,34	23.706,81
Peón/a	1.250,00	67,00	1.317,00	18.438,00

CATEGORÍA	HORAS EXTRAORD.		HORAS
	H. NORMAL	SAB Y FEST	FORMACIÓN
Peón/a	11,94	17,28	10,74
Especialista + Especialista cualif.	15,35	22,22	13,81
Oficial 3ª A y B	15,35	22,22	14,91
Oficial 2ª A B y C	16,36	23,95	16,47
Oficial 1ª	17,73	26,37	19,11

PLUSES	
Nocturnidad	23,00
Jornada recuperada	131,33
Cambio turno	19,28
Cambio vacación	19,28
Antigüedad	35,38
Cambio turno forzoso	15,24

	JOR.COMP.	JOR. PART.
Plus trans	36,99	54,02

Anexo II

El personal excluido del ámbito personal de aplicación del presente convenio son

- Gerente de la planta
- Responsable de fabricación
- Responsable de calidad
- Ingeniería de producción
- Jefes/as de proyecto
- Comerciales
- Gestores/as de procesos
- Técnicos/as de organización e ingenieros/as

Puestos de nueva creación asimilables a los anteriores

Anexo III**Clausula de inaplicación**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo 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 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos, o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as y los procedimientos para la resolución de conflictos, mediación y conciliación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación legal de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.