

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU. Código convenio número 01100731012017.

ANTECEDENTES

El día 21 de noviembre de 2022 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 3 de noviembre de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El 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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de noviembre de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

3º Convenio colectivo de Megatech Industries Península Ibérica, SLU 2021-2025**Capítulo I. Ámbito de aplicación****Artículo 1º. Ámbito personal**

El convenio afectará a todo el personal de Megatech Industries Península Ibérica SLU, excepto a la dirección y a aquellos que tengan condiciones ajenas al convenio, las cuales se rigen y regulan en función de acuerdos individuales y, en lo no previsto, será de aplicación el presente convenio.

El complemento personal y el aumento voluntario acordados individualmente no serán objeto de absorción ni compensación por incremento de otros conceptos.

Artículo 2º. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU.

Artículo 3º. Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre 2025.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

La denuncia del presente convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes firmantes del acuerdo con una antelación de un mes, antes de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Ambas partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del mismo en un plazo no superior a un mes.

En relación con la vigencia del convenio, llegado éste a su término continuará su vigencia hasta que el nuevo convenio suscrito lo sustituya.

Capítulo II. Política salarial**Artículo 4º. Salario base**

Año 2021: se incrementarán las tablas del 2020 con el 2 por ciento Importe total anual:

GRUPOS	SALARIO BASE
1	19.382,23 euros
2	20.529,89 euros
3	21.621,92 euros
301	23.455,39 euros
4	24.145,36 euros
5	27.102,74 euros
6	31.222,73 euros
7	37.462,71 euros
8	47.072,00 euros

Año 2022: se incrementarán las tablas del 2021 con el 4 por ciento Importe total anual:

GRUPOS	SALARIO BASE
1	20.157,52 euros
2	21.351,09 euros
3	22.486,80 euros
301	24.393,61 euros
4	25.111,17 euros
5	28.186,85 euros
6	32.471,64 euros
7	38.961,22 euros
8	48.954,88 euros

Año 2023: se incrementarán las tablas del 2022 con el 4 por ciento importe total anual:

GRUPOS	SALARIO BASE
1	20.963,82 euros
2	22.205,13 euros
3	23.386,27 euros
301	25.369,35 euros
4	26.115,62 euros
5	29.314,32 euros
6	33.770,51 euros
7	40.519,66 euros
8	50.913,08 euros

Año 2024: se incrementarán las tablas del 2023 con el IPC interanual a 31 de diciembre de 2023. Siempre que sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2025: se incrementarán las tablas del 2024 con el IPC interanual a 31 de diciembre de 2024, más 0,5 puntos porcentuales. Si el IPC a aplicar en 2025 (IPC vencido real de 2024) es menor o igual que -0,5 por ciento, el incremento a aplicar será del 0 por ciento. Si es mayor que -0,5 por ciento, se incluirá en la fórmula de cálculo pactada para el año 2025.

Ejemplo: si el IPC fuera -0,3 por ciento, la subida a aplicar en 2025 se calculará como -0,3 por ciento + 0,5 por ciento = 0,2 por ciento.

El IPC de referencia para estos incrementos serán los publicados oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Será regularizada la diferencia entre los porcentajes pactados (2 por ciento; 4 por ciento; 4 por ciento) y los IPC's reales vencidos del periodo 2021-2023 en las tablas a fecha 01/01/2024:

Ejemplo: siendo el IPC 2020 del -0,5 por ciento, el IPC de 2021 del +6,5 por ciento y el IPC de 2022 x por ciento, el incremento será igual al resultado de aplicar la siguiente diferencia: (2 por ciento + 4 por ciento + 4 por ciento) - (-0,5 por ciento + 6,5 por ciento + x por ciento).

La regularización de esta diferencia será aplicada previamente al cálculo del incremento en tablas de 2024 (IPC real vencido de 2023).

A la firma del presente convenio, serán abonados los atrasos por los porcentajes pactados para los años 2021 y 2022.

Los atrasos correspondientes al periodo 2021 a 2023 se calcularán por diferencia entre las subidas pactadas acumuladas (2 por ciento, 4 por ciento, 4 por ciento), y los IPC's reales vencidos acumulados aplicables a los mismos años (IPC vencido año anterior; -0,5 por ciento, 6,5 por ciento y x por ciento), calculándose un importe bruto por grupo para la totalidad del periodo. El importe resultante de este cálculo será abonado a razón de:

- 50 por ciento en diciembre del 2023.
- 50 por ciento en julio del 2024.

Ejemplo: con hipótesis de IPC a aplicar en 2023 del 8 por ciento.

DATOS	2021	2022	2023
IPC vencido año anterior (base de inflación)	— 0,50%	6,50%	8,00%
Subidas acordadas	2%	4%	4%
Atrasos			
Diferencia subida acordada acumulada vs IPC acumulado	— 2,50%	0,00%	4,00%
		Real	
		Estimados	

Subidas en tablas salariales.

GRUPOS	BASE 2020	BASE 2021	BASE 2022	BASE 2023
1	19.002,18	19.382,23	20.157,52	20.963,82
2	20.127,35	20.529,89	21.351,09	22.205,13
3	21.197,96	21.621,92	22.486,80	23.386,27
301	22.995,48	23.455,39	24.393,51	25.369,35
4	23.671,92	24.145,36	25.111,17	26.115,62
5	26.571,31	27.102,74	28.186,85	29.314,32
6	30.610,52	31.222,73	32.471,64	33.770,51
7	36.728,14	37.462,71	38.961,22	40.519,66
8	46.149,02	47.072,00	48.954,88	50.913,08

Cálculo de atrasos IPC (diferencias acumuladas).

GRUPOS	BASE 2020	BASE 2021	BASE 2022	BASE 2023	TOTAL ATRASO
1		475,05		806,30	331,25
2		503,18		854,04	350,86
3		529,95		899,47	369,52
301		574,89		975,74	400,86
4		591,80		1.004,45	412,65
5		664,28		1.127,47	463,19
6		765,26		1.298,37	533,60
7		918,20		1.558,45	640,25
8		1.153,73		1.958,20	804,47

Artículo 5º. Mejora voluntaria

Año 2021: se incrementará el valor devengado durante el 2020 con el 2 por ciento.

Año 2022: se incrementarán las tablas del 2021 con el 4 por ciento.

Año 2023: se incrementarán las tablas del 2022 con el 4 por ciento.

Año 2024: se incrementarán las tablas del 2023 con el IPC interanual a 31 de diciembre de 2023. Siempre que sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2025: se incrementarán las tablas del 2024 con el IPC interanual a 31 de diciembre de 2024 más 0,5 puntos porcentuales. Si el IPC a aplicar en 2025 (IPC vencido real de 2024) es menor o igual que -0,5 por ciento, el incremento a aplicar será del 0 por ciento. Si es mayor que -0,5 por ciento, se incluirá en la fórmula de cálculo pactada para el año 2025.

Ejemplo: si el IPC fuera -0,3 por ciento, la subida a aplicar en 2025 se calculará como -0,3 por ciento + 0,5 por ciento = 0,2 por ciento.

El IPC de referencia para estos incrementos serán los publicados oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Será regularizada la diferencia entre los porcentajes pactados (2 por ciento; 4 por ciento; 4 por ciento) y los IPC's reales vencidos del periodo 2021-2023 en las tablas a fecha 01/01/2024:

Ejemplo: siendo el IPC 2020 del -0,5 por ciento, el IPC de 2021 del +6,5 por ciento y el IPC de 2022 x por ciento, el incremento será igual al resultado de aplicar la siguiente diferencia: (2 por ciento + 4 por ciento + 4 por ciento) - (-0,5 por ciento + 6,5 por ciento + x por ciento).

La regularización de esta diferencia será aplicada previamente al cálculo del incremento en tablas de 2024 (IPC real vencido de 2023).

A la firma del presente convenio, serán abonados los atrasos por los porcentajes pactados para los años 2021 y 2022.

Los atrasos correspondientes al periodo 2021 a 2023 se calcularán por diferencia entre las subidas pactadas acumuladas (2 por ciento, 4 por ciento, 4 por ciento), y los IPC's reales vencidos acumulados aplicables a los mismos años (IPC vencido año anterior; -0,5 por ciento, 6,5 por ciento y x por ciento), calculándose un importe bruto por grupo para la totalidad del periodo. El importe resultante de este cálculo será abonado a razón de:

- 50 por ciento en diciembre del 2023.
- 50 por ciento en julio del 2024.

Artículo 6º. Plus convenio

Durante la vigencia de este convenio, no se actualizarán los importes del 2020.

Artículo 7º. Antigüedad

Para toda la vigencia del convenio, la antigüedad se devengará por cuatrienios que se abonarán en cuantía de 15 euros/mes.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplen, contados desde el ingreso en la empresa, tanto si es con carácter fijo como eventual.

En el caso de que un trabajador fijo cese en la empresa y posteriormente reingrese en la misma no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de antigüedad el tiempo no permanecido en la empresa, salvo en los siguientes supuestos:

- Los que reingresen procedentes de la situación de invalidez provisional.
- Los que reingresen procedentes de excedencia (voluntaria, especial y cuidado de menores y/o familiares).

Con el fin de regularizar el concepto de antigüedad tras el cambio del cómputo de trienios-quinquenios al actual devengo por cuatrienios tras el pacto 2011-2012, será de aplicación a partir del 1 de enero de 2023 sin carácter retroactivo lo siguiente:

1) Se percibirá la antigüedad consolidada a fecha 31 de diciembre de 2010 por cada trabajador/a de los trienios y quinquenios cumplidos, es decir los importes que cada persona trabajadora tenía a dicha fecha en el concepto antigüedad.

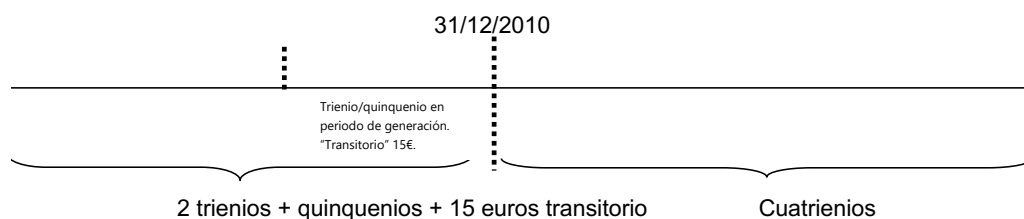
2) En compensación de los años transitorios (trienios o quinquenios no completos), es decir, todas aquellas personas con antigüedad anterior al 1 de enero de 2011 se abonarán 15 euros/mes a partir del 1 de enero de 2011.

3) El personal con antigüedad anterior al 1 de enero de 2011, comienza a generar los cuatrienios en fecha común a partir del 1 de enero de 2011, es decir cada 1 de enero del 2015, 2019, 2023 y así sucesivamente todos/as generarán un cuatrienio y se irán incorporando 15 euros/mes por cada uno de ellos, que se acumularán a los 15 euros iniciales del punto 2 más la antigüedad acumulada anterior (trienios y quinquenios).

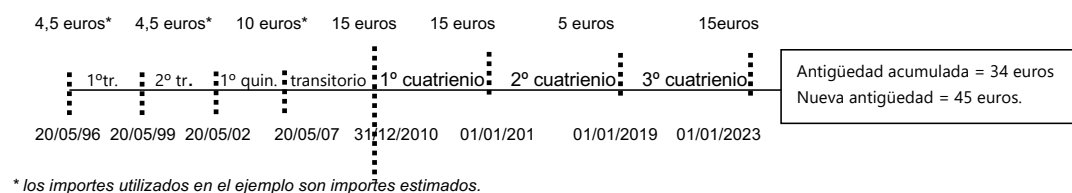
4) Trabajadores/as con fecha de ingreso posterior al 1 de enero de 2011 percibirán el importe de 15 euros/mes por cada cuatrienio según su fecha de ingreso.

Si es posible, se distinguirán dos conceptos de antigüedad en el recibo de nómina para diferenciar el importe anterior al 1 de enero de 2011 y el posterior.

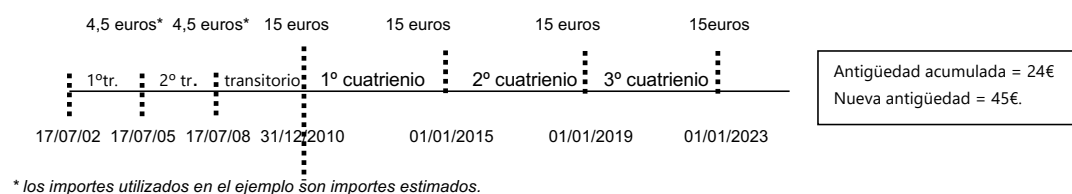
En definitiva, el cálculo vendrá dado de la forma siguiente:



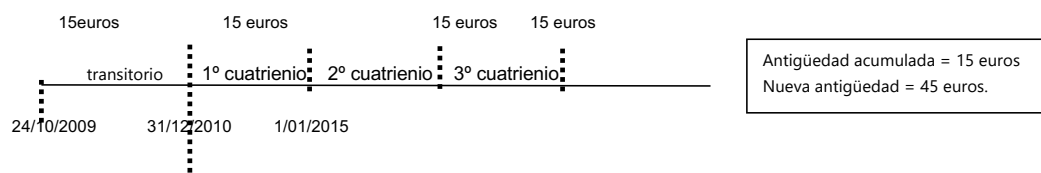
Ejemplo 1: fecha antigüedad 20 de mayo de 1996.



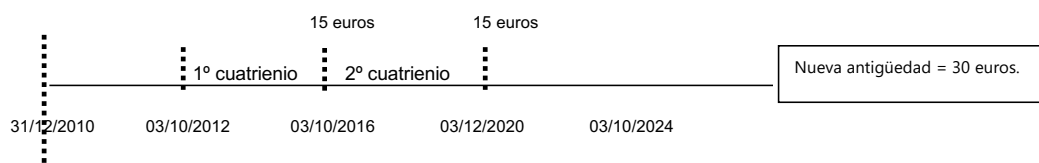
Ejemplo 2: fecha antigüedad 17 de julio de 2002.



Ejemplo 3: fecha antigüedad 24 de octubre de 2009.



Ejemplo 4: fecha antigüedad 3 de octubre de 2012.



Artículo 8º. Ayuda comedor

El importe a percibir será:

Años 2021 y 2022: 790,92 euros/año, que se distribuirá en doce mensualidades a razón de 65,91 euros.

Año 2023: se incrementarán las tablas del 2022 con el 2 por ciento; 806,73 euros/año a razón de 67,23 euros /mes en doce mensualidades.

Año 2024: se incrementarán las tablas del 2023 con el 2 por ciento; 822,87 euros/año a razón de 68,57 euros /mes en doce mensualidades.

Año 2025: se incrementarán las tablas del 2024 con el IPC interanual a 31 de diciembre de 2024. Siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario la cantidad no disminuirá en su cuantía.

El IPC de referencia para estos incrementos será el publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 9º. Guardias domiciliarias

Se entenderá como guardia domiciliaria el servicio de los/as trabajadores/as para intervenir puntualmente a requerimiento de la empresa con arreglo a las siguientes condiciones:

— Estar localizable a través del teléfono móvil, durante todo el tiempo de guardia o desde las 6:00 hasta las 22:00 en días no laborables.

— Personarse en la empresa en un plazo no superior a 1,5 horas si fuera requerido.

— El servicio de guardia domiciliaria se compensará a razón de 75 euros/fin de semana. En caso de ser requerida la presencia para su intervención en la fábrica, se compensarán (a cobrar o a disfrutar) las horas extras realizadas en la fábrica y el kilometraje desde su domicilio habitual si utilizase coche propio.

— El sistema de guardias domiciliarias será cubierto por personal voluntario y de forma rotativa.

Artículo 10º. Pagas extraordinarias

Se percibirán dos mensualidades de 30 días en los meses de julio y diciembre sobre el salario base, antigüedad, plus convenio y aumento voluntario.

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

Capítulo III. Clasificación profesional**Artículo 11º. Clasificación funcional**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados/as en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir la compensación durante el tiempo que realicen funciones de categoría superior, para tener derecho deberán realizar dichos trabajos como mínimo media jornada.

Artículo 12º. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: este subfactor considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

d) No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

b) Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

c) Capacidad de interrelación: este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación.- Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

- Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etc.

Para el subsector del plástico:

- a) Inyección / termoformado (vacío) / extrusión soplado.
- b) Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
- c) Trabajos de envasado y recuentos de piezas.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.- La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de personas trabajadoras que se inician en la práctica de las mismas.
- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.
- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Etc.

Para el subsector del plástico:

- a) Inyección / termoformado (vacío) / extrusión soplado:

- Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la posible utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Conductores de vehículos con permiso de clase B.
- Telefonista – recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calcado de planos.
- Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección / termoformado (vacío) /extrusión soplado.

- Maquinista o responsable de una o varias máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina, limpieza del molde, etc.

Grupo profesional 301. Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada profesionalmente con una formación específica de este carácter y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.-

- Maquinista con dilatada experiencia y dominio del trabajo del grupo 3 y que además realiza el montaje y desmontaje de los moldes y colabora con el jefe de grupo en la verificación y puesta en marcha.
- Tareas de medición, apuntes, control de piezas y oficiales de 2ª: ejecución de operaciones bajo instrucciones precisas y requieren adecuados conocimientos profesionales, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación.- Formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio completado con experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- Tareas de correspondencia, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero, aunque sin dominio del mismo.

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Redacción de correspondencia comercial.

- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero, aunque sin dominio del mismo.

- Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.

- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundados o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el grupo profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

- Tareas de delineación.

- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Vendedores/as sin especialización.

- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varias personas trabajadoras.

- Etc.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección /termoformado (vacío) / extrusión soplado.

- Maquinista que realiza los trabajos del grupo 3, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha.

El perfil de cambiador de molde evolucionará a lo largo de este convenio hacia el modelo organizativo de llave en mano. Esto es; se entiende como cambio de molde todo aquel trabajo que sea necesario para pasar de fabricar la última pieza buena del molde saliente hasta la primera pieza buena del molde entrante. Léase: cambios de moldes en máquina, cambios de versión (aquellos que no requieran la intervención de taller de moldes), arreglos y ajustes en aparellaje relativos al molde y sustitución de garras. Este nuevo modelo hace incrementar la categoría de dicho perfil desde categoría 301 a categoría 4, esta última categoría será de aplicación desde el momento en que la persona trabajadora complete la formación necesaria y posteriormente transcurran 3 meses desarrollando satisfactoriamente las nuevas funciones.

Esta promoción se hará según los términos marcados en el artículo 17 de este convenio (categoría 4 sin mando y confianza).

Grupo profesional 5. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.- Conocimientos equivalentes a los de bachillerato completados con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado superior específico de su función.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

- Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

- Programador/a de informática.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los/las ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
- Vendedores/as especializados.
- Etc.

Grupo profesional 6. Criterios generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.
- Etc.

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero- completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 8. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación.- Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etc.

Artículo 13º. Promoción del personal

El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, siendo éstos los supuestos del grupo profesional 0 y grupos 4 a 8 en el supuesto de que se cumpla alguna de dichas circunstancias, será de libre designación por la empresa.

Para el ascenso del resto de las personas trabajadoras, la empresa establecerá un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación. En todo caso, la valoración de tales parámetros correrá a cargo de la dirección de la empresa.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Independientemente de lo anterior, las personas de grupo 2 cuyo contrato pase a ser indefinido, promocionará directamente a grupo 3 a los dos años de adquirir el estatus de indefinido.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo

Artículo 14º. Jornada de trabajo

Jornada anual:

Años 2021 y 2022: 1736 horas/anuales.

Años 2023 y 2024: 1744 horas/anuales.

Año 2025: 1736 horas/anuales.

El tiempo por descanso del bocadillo será de 18 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Jornada partida:

En los años 2021 y 2022, jornada flexible de lunes a jueves entrada de 7:30 – 9:00 y salida de 17:00 a 18:30 horas. Los viernes el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

En los años 2021 y 2022, el horario de comida flexible será de 1 hora entre las 13:00 y las 15:00 horas de lunes a jueves (no considerándose tiempo efectivo).

En los años 2023 a 2025 la jornada flexible de lunes a jueves entrada de 7:30 – 9:00 y salida de 16:45 a 18:15 horas. Los viernes el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

En los años 2023 a 2025, el horario de comida flexible será de 45 minutos entre las 13:00 y las 15:00 horas de lunes a jueves (no considerándose tiempo efectivo).

Jornada intensiva:

Para todo el personal de jornada partida, se realizará una jornada intensiva en los años 2021 y 2022 durante el periodo de verano, del 1 de julio al 31 de agosto. El horario consistirá en una entrada flexible entre las 7:00 – 8:00 y salida entre 15:00 – 16:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.

En los años 2023 a 2025, la jornada intensiva durante el periodo de verano será del 15 de junio al 31 de agosto. El horario consistirá en una entrada flexible entre las 7:00 – 8:00 y salida entre 15:00 – 16:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.

Artículo 15º. Trabajo a distancia

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia garantizando el pleno ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Las personas trabajadoras que desempeñen su trabajo en modalidad de trabajo a distancia cuentan con las mismas obligaciones y derechos que aquellos que realizan su ejercicio profesional en modo presencial. El horario laboral a realizar será el que corresponda en cada momento, jornada partida/ intensiva dependiendo si es periodo de verano.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular y que deberá situarse a una distancia que permita el desplazamiento a las oficinas de la empresa, salvo excepción debidamente justificada y autorizada. Queda por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.). Se deberá comunicar a la empresa el lugar donde llevar cabo los servicios, el cual deberá cumplir con las condiciones adecuadas y legalmente exigibles por la normativa vigente para la prestación del servicio para el que ha sido contratado.

Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos.

Dado que el objetivo de esta flexibilidad es reducir los tiempos de desplazamiento al centro de trabajo, el trabajo a distancia deberá disfrutarse en una jornada completa, salvo excepciones.

Podrán beneficiarse de esta opción todos/as los/as empleados/as cuyas actividades, funciones y responsabilidades no exijan presencia permanente y continuada en el centro de trabajo.

Esta flexibilidad exige la plena atención y disponibilidad durante la totalidad de la jornada de trabajo para el correcto ejercicio de las funciones encomendadas. Es incompatible, por tanto, con cualquier otra actividad no profesional que pudiese interferir en el desempeño.

Para poder beneficiarse de esta opción, es imprescindible disponer de los medios técnicos (ordenador portátil y telefonía) proporcionados por la empresa.

Será responsabilidad del empleado/a tener un ancho de banda mínimo para el buen desarrollo de su trabajo. En el eventual caso de no disponer de los medios técnicos, de comunicación o conexión suficientes, esta opción quedará suspendida.

La jornada de flexibilidad queda establecida en un día por semana, debiendo coordinarse y planificarse con el responsable del departamento con una antelación mínima de 1 semana para no interferir en el buen funcionamiento de la organización y ser registrada debidamente en el sistema dentro de este plazo. Si no se consumen el día dentro del periodo, éste se pierde.

En ningún caso esta flexibilidad supone ni derecho adquirido por la persona empleada ni una condición más beneficiosa.

De acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa, ésta podrá requerir la presencia en la oficina de cualquiera de las personas trabajadoras que desempeñen su trabajo en modalidad de trabajo a distancia, siendo obligatorio acudir y sin que implique el pago de kilometraje. Este sistema no sustituye o limita los viajes a otros países y/o visitas a otras plantas del Grupo Megatech que le sean asignados en el ejercicio de sus funciones.

Las jornadas de flexibilidad no podrán unirse a vacaciones, puentes o días libres, salvo excepciones.

Podrá utilizarse para completar jornadas laborales, en las que se esté disfrutando una licencia remunerada, por ejemplo, visita médica.

En el caso del personal de staff de las plantas productivas será necesario analizar cada una de las posiciones en concreto para valorar la viabilidad o no de este sistema de flexibilidad interna.

Las funciones a desarrollar durante el régimen de trabajo a distancia están enmarcadas en las propias de su categoría y puesto de trabajo y siguiendo las instrucciones de su superior, a quien continuará reportando, salvo cambio comunicado de forma expresa. Deberá continuar realizándose dichas funciones con la misma diligencia y profesionalidad exigible que si se realizaran de forma continua en el centro de trabajo de la empresa, con estricto cumplimiento de sus obligaciones laborales y de su jornada.

La persona trabajadora deberá permanecer localizable durante el período de trabajo a distancia, y a disposición de la empresa, e informar a la empresa, con la debida antelación, de cualquier circunstancia que pudiera impedir o dificultar su disponibilidad.

En cualquier momento la empresa de manera unilateral por necesidades organizativas, podrá rescindir temporal o indefinidamente el acuerdo de trabajo a distancia, así como cuando la persona trabajadora incumpliera alguna de las pautas indicadas en el presente artículo.

Artículo 16º. Horas extraordinarias

Solo tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada anual pactada en la empresa.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

La compensación por descanso, o la retribución de las horas tendrán el valor de los siguientes apartados:

A) Horas a disfrutar.

Bajo el siguiente baremo:

- Horas en día laborables: 8 horas de trabajo, 10 horas de descanso.
- Sábado o días de descanso: mañana y tarde: 8 horas, 14 horas de descanso.
- Domingo o festivos: mañana o tarde, 8 horas, 16 horas de descanso.
- En las no contempladas anteriormente: 8 horas, 16 horas de descanso.

Si el/la trabajador/a ha solicitado y disfrutado horas para permisos particulares y la empresa necesita su compensación para los trabajos como los relacionados, el canje será hora por hora.

B) Horas a compensar económicamente.

Las realizadas en días laborables 125 por ciento de una hora ordinaria; las realizadas en sábados serán valoradas un 140 por ciento de una hora ordinaria y las realizadas en domingos o festivos, serán valoradas un 155 por ciento de una hora ordinaria.

Las personas trabajadoras con turno de fin de semana percibirán el 150 por ciento por hora trabajada en día de descanso.

En las no contempladas anteriormente, se incrementará con el plus de nocturnidad.

El importe mínimo para recibir será de 14,20 euros para los días laborables, 16,00 euros los sábados y 18 euros los domingos y festivos.

C) Horas complementarias.

Las horas complementarias para los contratos parciales podrán ampliarse con un máximo del 60 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa. En caso de desarrollarse horas complementarias en fin de semana, la persona trabajadora devengará lo dispuesto en el artículo 11º sobre plus festivo.

Capítulo V. Desplazamientos**Artículo 17º. Kilometraje**

Las personas trabajadoras que realicen trabajos para la empresa fuera de las dependencias y necesiten en los desplazamientos utilizar sus coches particulares, percibirán una compensación económica por kilómetro recorrido.

Durante la vigencia de este convenio, el importe a percibir será el del convenio General de Industrias Químicas en vigencia: 0,395 euros para 2021, 0,403 euros para 2022 y 0,411 euros para 2023.

En los desplazamientos mencionados deben solicitar, de la persona encargada, un vehículo para realizar cualquier desplazamiento y en caso de no disponer, se autorizará la utilización del vehículo propio.

Capítulo VI. Formación

Artículo 18º. Formación

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a formarse y derecho a participar en los planes de la formación de la empresa.

Quienes por iniciativa propia realicen cursos de formación y necesiten ausentarse del trabajo, solicitarán de la dirección de la empresa el cambio de horario.

La formación a petición de la empresa se impartirá, a ser posible, en horas de trabajo y en caso contrario, será de común acuerdo compensando las horas invertidas por horas a disfrutar.

Capítulo VII. Régimen asistencial

Artículo 19º. Becas de estudios

Se concede una beca por el importe de los libros de texto a los hijos/as de las personas trabajadoras que hayan fallecido durante el año anterior al inicio del curso.

Se deberá facilitar una factura a nombre de la empresa, indicando el nombre del alumno/a y curso que realiza.

Artículo 20º. Prestaciones en caso de baja de accidente laboral, enfermedad y maternidad

La prestación por incapacidad temporal, en adelante IT se abonará de la forma siguiente:

A) Cuando la IT se derive de maternidad o accidente laboral, la empresa complementará la prestación hasta el 100 por ciento del salario real de la persona trabajadora teniendo en cuenta todos los conceptos salariales.

B) En caso de que la IT se derive de enfermedad común, la empresa complementará la prestación hasta el 100 por ciento del salario, incluyendo en el cálculo el plus de turnicidad y la ayuda comedor.

Artículo 21º. Corrección del absentismo

Para combatir el absentismo (en enfermedad común y accidente no laboral) y hacer un uso adecuado del complemento de IT, se acuerda:

— Al objeto de contribuir a la reducción de los niveles de absentismo que supere un índice del 3 por ciento a nivel colectivo en el periodo de 12 meses se podrán negociar planes de reducción del absentismo.

1- Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas en base al artículo de este convenio sobre licencias, dentro de lo establecido legalmente los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las ausencias por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.

— Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario/a, sea o no a instancia de las personas representantes de los/as trabajadores/as.

— Los permisos de maternidad/paternidad.

— Los supuestos de suspensión de contrato por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal.

2- Para calcular el índice de absentismo se dividirá el número de horas de ausencia en el periodo (teniendo en cuenta las exclusiones del apartado anterior) por el total de horas de trabajo disponibles en ese mismo periodo y, el resultado obtenido, se multiplicará por 100.

En caso de duda, la empresa, si lo considera conveniente, podría solicitar los servicios de un médico especialista.

La comisión paritaria será informada trimestralmente por la empresa de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

A las personas trabajadoras que se les conceda una incapacidad permanente total que previsiblemente vaya a ser objeto de revisión por mejoría, la empresa reservará su puesto de trabajo hasta la resolución definitiva de la concesión de la incapacidad permanente.

Artículo 22º. Ropa de trabajo

A la incorporación a la empresa se entregará una chaqueta para el personal de oficinas.

Se hará entrega de calzado de seguridad a todos/as los/as trabajadores/as; siendo en el comité de seguridad donde se definan éstos.

Se podrá renunciar voluntariamente a recibir alguna prenda de trabajo.

Artículo 23º. Cesta de Navidad

Para la vigencia de este convenio, tendrán derecho a recibir una cesta de navidad las personas trabajadoras con contrato en vigor al día del reparto.

El importe de la cesta de navidad será de 63,94 euros.

Artículo 24º. Premios de vinculación (en función de la antigüedad)

Al cumplir 25 años de servicio se entregará como premio la cantidad correspondiente a dos mensualidades brutas. Este premio se devengará de forma íntegra, sin ninguna proporcionalidad, a las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Al cumplir 35 años de servicio se entregará un premio de un viaje por importe de 800 euros, a justificar a la vuelta de este con los comprobantes del gasto. En caso de no llegar a dicho importe se devolverá a la empresa el importe no justificado y si los gastos superan dicho importe será por cuenta del empleado/a.

Al cumplir 40 años de servicio la empresa estudiará cada caso para una posible concesión de un premio de carácter simbólico.

Capítulo VIII. Empleo

Artículo 25º. Plan industrial de futuro

El plan industrial de Megatech Industries Amurrio está definido por las rondas de planificación sucesivas anuales, las cuales marcan el futuro de la fábrica en cuanto a piezas a fabricar, programas, capacidades de fabricación e inversiones. Es compromiso de la dirección maximizar la producción de los proyectos en curso y de próxima asignación en Megatech Amurrio, así como garantizar el volumen actual de plantilla en la firma del convenio, pero:

1- En caso de producirse una problemática de caída de pedidos u otra similar que afecte al devenir de la empresa, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a negociar medidas no traumáticas para la plantilla: ERTE, estudio de prejubilaciones, etc.

2- En caso de realizar una extinción de contrato por causas objetivas individuales a instancia de la empresa, la indemnización correspondiente se calculará de acuerdo con lo establecido para un despido improcedente en la legislación vigente. No teniendo esta cláusula efectos retroactivos para extinciones ya realizadas a la fecha de la firma.

3- Quedarán fuera del alcance de este acuerdo los despidos disciplinarios, así como los despidos colectivos (ERE), que tiene su propio cauce de negociación según establece la legislación vigente.

4- Esta cláusula de garantía de empleo únicamente tendrá vigencia durante la duración de este convenio 2021-2025 de Península Ibérica, desapareciendo automáticamente a 31 de diciembre de 2025.

Artículo 26º. Contratos de relevo

El contrato de la persona relevista tendrá carácter de indefinido desde el momento de la firma del contrato de relevo. A las personas trabajadoras relevadas, afectadas por el contrato de relevo y sin perjuicio del porcentaje de reducción de jornada y con inclusión de su categoría, se abonará a todas por igual y sobre 14 pagas una prima de 16 euros durante la vigencia del convenio.

Artículo 27º. Contratos en prácticas

Los primeros seis meses de estancia en la empresa se percibirá el 95 por ciento de las tablas salariales, según grupo profesional.

Posterior al periodo citado anteriormente, el importe a percibir será del 100 por ciento.

Estos importes corresponderán al personal que se encuadren en los diferentes departamentos, siendo válido para la vigencia de este convenio.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 28º. Reconocimientos médicos

Con carácter anual la empresa realizará, a su cargo, una revisión médica a todas las personas trabajadoras que estén en plantilla en la fecha que se efectúe. Se dispondrá de 1 hora de trabajo efectivo, como mínimo, para el desarrollo del reconocimiento médico, siendo necesario entregar justificante del centro asistencial cuando se invierta más de 1 hora. Quienes no dispongan de centro asistencial en su localidad de residencia, tendrán además el tiempo invertido en el desplazamiento, justificando el tiempo real invertido.

La citada revisión médica consistirá, como mínimo, en análisis de sangre y orina, audiometría, revisión de la vista, electrocardiograma, espirometría (A-5-Sobreinyección) y exploración general. El resultado de los análisis se notificará por escrito.

Al margen del reconocimiento médico, la empresa garantizará a los/as trabajadores/as en plantilla la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada en la empresa.

A tal efecto se decidirá en el comité de seguridad los puestos de trabajo que precisan un tipo de reconocimiento específico y si es posible el tipo del mismo, siempre asesorados por el servicio de prevención de la empresa.

Capítulo X. Licencias

Artículo 29º. Licencias

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación, podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se detalla.

En todos los casos, el primer día de cómputo será el día del hecho causante del motivo de la licencia, o al día siguiente al hecho causante cuando se haya completado la jornada laboral.

1- Por matrimonio: quince días naturales, iniciando el cómputo el primer día laborable, incluido el día del enlace. El/la trabajador/a deberá avisar a la empresa con un mes de antelación, siendo el periodo del disfrute indivisible y en la fecha del acontecimiento.

Un día natural en el caso de padres-madres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la ceremonia.

2- Dos días laborables por nacimiento de hijos/as para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Podría ampliarse a dos días naturales en caso de intervención quirúrgica (cesárea), enfermedad diagnosticada por facultativo o cuando el/la trabajador/a tenga necesidad de realizar un desplazamiento al efecto con el criterio más abajo señalado.

3- Los/as trabajadores y trabajadoras con parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos/as, padres-madres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, suegros/as, nueras, yernos y cuñados/as), tendrán los permisos que se relacionan seguidamente:

A) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización superior a un día o intervención quirúrgica con anestesia general.

B) Para los casos de 1º grado; cónyuge, hijos/as, padres-madres de ambos, tendrán un permiso retribuido de 3 días laborables.

C) Dos días laborables en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad. En el caso de fallecimiento de familiares de 1º grado; cónyuge, hijos/as y padres-madres de ambos, tendrán derecho a 3 días laborables.

4- A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta estos criterios:

A) Se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario por 24 horas o más.

B) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone la hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y por ello, se genera el derecho a la licencia del citado apartado.

C) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso del centro hospitalario que justifique su estancia en las dependencias de este para acompañar al paciente. Previa solicitud razonada de la persona trabajadora a la empresa se podrá disfrutar del permiso discontinuo.

5- Cuando medie un desplazamiento se tendrá en cuenta el criterio siguiente, la ubicación de la población y el centro hospitalario:

Desplazamientos de 100 a 200 Km.: 1 día adicional.

Desplazamientos de más de 200 Km.: 2 días adicionales.

6- Un día para la celebración de bautizo o primera comunión de hijo/a, para aquellos/as trabajadores/as que estén desarrollando su jornada laboral en el turno de fin de semana.

7- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (según la legislación vigente).

Se adelanta la licencia con derecho a remuneración para aquellas personas que, en el ejercicio del cumplimiento, su jornada laboral sea en horario nocturno. Para tener derecho al permiso la cita o asistencia tiene como tope las 11 horas, con dos horas antes de terminar la jornada.

8- Asistencia a consulta médica.

El tiempo necesario para casos de asistencia a consulta médica, cuando coincida el horario de consulta con la jornada laboral. Se adelanta la licencia con derecho a remuneración para aquellas personas que, teniendo que acudir a consulta médica en horario de mañana, su jornada laboral sea en horario nocturno. Para tener derecho al permiso tiene como tope las 11 horas, con dos horas antes de terminar la jornada. Es imprescindible que el/la trabajador/a presente el volante justificativo visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social, indicando el tiempo de esta (cita y salida de esta). Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral. En el caso de que ambos miembros del matrimonio estén trabajando y tengan hijos menores de 18 años o disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as.

9- Formación profesional.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Un día natural (el día anterior al hecho causante) cuando el/la trabajador/a el día del examen le corresponda trabajar en turno de noche.

10- Un día por cambio del domicilio habitual con justificante del ayuntamiento que determine dicho cambio.

11- Cuando el/la trabajador/a desee acogerse a la acumulación de la licencia por lactancia tendrá como mínimo 10 días laborables que deberán disfrutarse al vencimiento de la baja maternal. Esta acumulación de la licencia por lactancia será aplicable también de forma íntegra, sin ninguna proporcionalidad a las trabajadoras con reducción de jornada.

12- Se reconoce a las parejas de hecho las mismas condiciones que las de derecho, no obstante, para que sean concedidas estas licencias, será imprescindible aportar a la empresa la documentación que acredite la convivencia y con la antelación suficiente, que será la siguiente: el registro en la oficina pública que proceda o en su defecto, mediante escritura pública registrada ante notario.

Capítulo XI. Representación del personal

Artículo 30°. Comité de empresa y delegados/as de personal

La representación de las personas trabajadoras está formada por los siguientes órganos y formados por las personas elegidas por los/as trabajadores/as o designados por sus representantes. Se comunicará a la dirección de la empresa los nombres de los vocales que formen parte de cada órgano, así como las sustituciones.

A) Comité de empresa o delegados de personal, integrado por los representantes elegidos según el procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un comité o delegado/a de personal por cada uno de los centros de trabajo.

B) El comité de empresa se regulará por un reglamento de funcionamiento del comité, que será aprobado en reunión del comité por mayoría simple.

C) Comisiones de trabajo, integradas por las personas designadas por cada candidatura y regulada en el reglamento de funcionamiento del comité de cada centro, salvo en aquello que esté regulado en este convenio.

Artículo 31º. Secciones sindicales

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato reconocido podrán constituir, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, la correspondiente sección sindical de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto Legislativo 3/2012.

A) Las centrales sindicales que constituyan secciones sindicales en la empresa deberán comunicarlo de forma fehaciente según lo recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B) La sección sindical estará constituida por los afiliados y los delegados/as sindicales de dicha sección.

Capítulo XII. Igualdad de oportunidades**Artículo 32º. Plan de igualdad**

La empresa Megatech Industries Península Ibérica S. L. U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre diferentes géneros, eliminando toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo. Dicho compromiso está encaminado a lograr la igualdad en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el convenio General de Químicas en su capítulo XVII relativo a la igualdad de trato y oportunidades.

Capítulo XIII. Procedimientos de solución de conflictos**Artículo 33º. Solución de conflictos**

Para todos los casos previstos en la ley donde se requiera periodo de consultas se ampliará a 30 días salvo pacto entre las partes. Ver disposición adicional tercera.

Ambas partes acuerdan expresamente, en su voluntad de mantener la paz social, que los procesos que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO). El arbitraje se hará por mutuo acuerdo entre las partes.

Capítulo XIV. Comisión de trabajo**Artículo 34º. Comisión paritaria**

Los firmantes del acuerdo nombrarán una comisión paritaria que estará formada por un miembro de cada organización firmante y por parte de la dirección el mismo número que la representación sindical. Como mínimo esta comisión tendrá cuatro miembros.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes que componen la comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- Desarrollo de los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo soliciten en virtud de las competencias atribuidas.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación y mediación (Consejo de Relaciones Laborales).

Capítulo XV. Disposiciones adicionales

Primera.

En todo lo no previsto en este convenio regirá el convenio General de Industrias Químicas en vigencia y el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

Segunda.

En el periodo de vigencia de este convenio, se garantiza la no utilización del mecanismo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo.

Tercera.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegaran a futuros acuerdos sobre interpretaciones de los acuerdos pactados, mejoras no previstas en este convenio y, en general sobre temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, con remisión de los mismos a efectos de registro a la autoridad laboral.

Cuarta.

Ambas partes se comprometen a que, llegado el vencimiento de este convenio, se iniciarán conjuntamente las negociaciones de renovación de los convenios en las empresas Megatech Industrias Amurrio y Megatech Industrias Península Ibérica, salvo decisión en contrario de la representación legal de los trabajadores en cualquiera de dichas empresas.

Quinta.

Con relación a los supuestos en los que el personal de Megatech Industrias Península Ibérica, se viese afectado por algún cambio organizativo que supusiese modificación, en la jornada de trabajo y fuese necesario aplicar los pluses de turnicidad, nocturnidad y festividad, durante la vigencia de este acuerdo, se aplicarían las condiciones pactadas en el convenio de Megatech Industrias Amurrio.

Disposición final

Los puntos acordados tienen como objetivo velar por el bienestar de las personas trabajadoras, satisfacer sus necesidades y aumentar la competitividad de la empresa, para que las entidades sigan siendo referente dentro del Grupo Megatech.

Amurrio a 3 de noviembre de 2022.