

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

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 2017-2018-2019-2020 para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SL. Código convenio número 01100731012017.

ANTECEDENTES

El día 14 de noviembre 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 13 de noviembre 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, 12 de diciembre de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**1º Convenio Colectivo
de Megatech Industries Península Ibérica, SL
2017-2020**

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1º. Ámbito personal

El convenio afectará a todo el personal de Megatech Industries Península Ibérica, SL, 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, SL

Artículo 3º. Ámbito temporal y denuncia

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre 2020. 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 este a su término y transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente convenio finalizará su vigencia a todos los efectos.

Capítulo II. Política salarial

Artículo 4º. Salario base

Año 2017: importe total anual:

Grupo 1	17.888,71 euros
Grupo 2	18.947,94 euros
Grupo 3	19.955,82 euros
Grupo 301	21.648,02 euros
Grupo 4	22.284,81 euros
Grupo 5	25.014,31 euros
Grupo 6	28.816,84 euros
Grupo 7	34.575,98 euros
Grupo 8	43.444,83 euros

Año 2018: se incrementarán las tablas del 2017 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2017, más 1 punto porcentual, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario las tablas no disminuirán su cuantía.

Año 2019: se incrementarán las tablas del 2018 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2018, más 1 punto porcentual, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario las tablas no disminuirán su cuantía.

Año 2020: se incrementarán las tablas del 2019 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2019, más 1 punto porcentual, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario las tablas no disminuirán su cuantía.

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

Artículo 5º. Aumento voluntario

Año 2017: se incrementará el valor devengado durante el 2016 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2016, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2018: se incrementará el valor devengado durante el 2017 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2017, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2019: se incrementará el valor devengado durante el 2018 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2018, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2020: se incrementará el valor devengado durante el 2019 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2019, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

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

Artículo 6º. Plus convenio

Año 2017: se incrementará el valor devengado durante el 2016 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2016, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2018: se incrementará el valor devengado durante el 2017 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2017, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2019: se incrementará el valor devengado durante el 2018 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2018, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2020: se incrementará el valor devengado durante el 2019 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2019, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

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

Artículo 7º. Plus de turnicidad

Tendrán derecho a éste plus los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada continuada alternando la mañana (06:00 a 14:00 horas) tarde (14:00 a 22:00 horas) y noche (22:00 a 06:00 horas).

También tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras que realicen como mínimo dos de los tres turnos mencionados.

Para todos los trabajadores el importe a percibir por este plus de turnicidad será:

AÑO	EUROS / DÍA
2017	2,70 euros/día
2018	2,80 euros/día
2019	2,90 euros/día
2020	3,00 euros/día

Artículo 8º. 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/a 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 familiares).

Ver Disposición Adicional Cuarta.

Artículo 9º Plus de penosidad

Tendrán derecho a un plus de penosidad los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el departamento de abastecimiento y distribución automática de materia prima a las máquinas de inyección y departamento de Molinos.

Para devengar el derecho a este plus se deberán realizar dichos trabajos como mínimo durante media jornada.

El importe a percibir por este plus de penosidad será:

Año 2017: 6,71 euros por día trabajado.

Año 2018: se incrementará el valor devengado durante el 2017 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2017, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2019: se incrementará el valor devengado durante el 2018 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2018, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2020: se incrementará el valor devengado durante el 2019 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2019, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

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

Artículo 10º. Plus de nocturnidad

Para toda la vigencia de este convenio en este plus se percibirá el 25 por ciento de los conceptos: salario base, plus convenio y antigüedad.

Tendrán derecho a éste plus los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada en el turno de noche (22:00 a 06:00 horas).

Se acuerda un mínimo para los trabajadores y trabajadoras que no lleguen al importe del apartado primero en la siguiente cuantía:

AÑO	EUROS/NOCHE
2017	17,25 euros/noche
2018	17,75 euros/noche
2019	18,25 euros/noche
2020	18,75 euros/noche

Artículo 11º Plus festivos

Para la vigencia de este convenio tendrán derecho a éste plus los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada laboral en sábado y domingo. Se debe entender que devenga este plus sólo el personal que realice turno de miércoles a domingo, o de sábado a miércoles, es decir en turno de fin de semana.

La puesta en marcha de este turno especial de fin de semana se comunicará a los trabajadores afectados según legislación vigente.

El importe a percibir por este plus de festivos, en los años 2017 a 2020, será de 55 euros por día trabajado.

Artículo 12º. Ayuda comedor

El importe a percibir será:

Año 2017: 766,92 euros/año, que se distribuirá en doce mensualidades a razón de 63,91 euros.

Año 2018: se incrementará el valor devengado durante el 2017 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2017, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2019: se incrementará el valor devengado durante el 2018 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2018, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2020: se incrementará el valor devengado durante el 2019 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2019, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

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

Artículo 13º. Guardias domiciliarias

Se entenderá como guardia domiciliaria, el servicio de los trabajadores y trabajadoras 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 ó desde las 6:00 hasta las 22:00 en días no laborables.

— Personarse en la empresa en un plazo no superior a 1,50 horas, si fuera requerido.

— El servicio de guardia domiciliaria se compensará en razón de 75 euros/fin de semana. En caso de ser requerido para su intervención en la fábrica se compensarán (a cobrar o a disfrutar) las horas extras realmente 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 14º. Pagas extras

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 15º. Clasificación funcional**

Los trabajadores y trabajadoras afectados 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 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 los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a recibir la compensación durante el tiempo que se realicen funciones de categoría superior, para tener este derecho deberán realizar dichos trabajos como mínimo media jornada.

Artículo 16º. 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.

1º. 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 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, idiomas, informática, etc.

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

2º. 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.

3º. 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.).

4º. 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.

5º. 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.

Los trabajadores y 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, entendiendo 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:
- Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
- Trabajos de envasado y recuento 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 trabajadores y 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, pudiendo implicar la 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.

— Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

— Conductores/as 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 palatización, 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 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 los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y 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:

— Las 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, secundadas 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 varios trabajadores y 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.

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, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador/a de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los 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 uno o varios trabajadores y 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.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo

Artículo 17º. Jornada de trabajo

Jornada anual:

Año 2017: la jornada anual será de 1752 horas de trabajo .

Año 2018: la jornada anual será de 1744 horas de trabajo .

Año 2019: la jornada anual será de 1744 horas de trabajo .

Año 2020: la jornada anual será de 1736 horas de trabajo.

El personal que tenga que venir a realizar los inventarios, se considerarán como horas a disfrutar bajo el siguiente baremo:

— Sábados 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.

(Ver Disposición Adicional Quinta)

Jornada partida:

Jornada flexible de lunes a jueves entrada de 07:30 – 09:00 y salida de 17:00 a 18:30 horas. Con horario de 1 hora de comida flexible entre las 13:00 y 15:00 horas de lunes a jueves (no considerándose tiempo efectivo). Los viernes el horario será de 08:00 a 14:00 horas.

Jornada intensiva:

Para todo el personal de jornada partida, se realizará una jornada intensiva durante el periodo de verano, del 1 de julio al 31 de agosto. El horario de lunes a jueves consistirá en una entrada flexible entre las 07:00 – 08:00 y salida entre 15:00 – 16:00 horas, y el viernes de 8:00 a 14:00 horas.

Artículo 18º. 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 días laborales: 8 horas de trabajo, 10 horas de descanso.

— -Sábados 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 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, serán valoradas un 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.

Los trabajadores y 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 a 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 el trabajador/a devengará lo dispuesto en el artículo 11º sobre plus festivo.

Capítulo V. Desplazamientos**Artículo 19º. Kilometraje**

Los trabajadores y 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 como mínimo el Convenio General de Industrias Químicas en vigencia.

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 20º. Formación**

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a formarse y derecho a participar en los planes de la formación de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que por iniciativa propia realicen cursos de formación y necesiten ausentarse del trabajo, solicitarán de la Dirección de la empresa el cambio de horario.

Cuando la formación se realice a petición de la empresa, se llevará a cabo de común acuerdo, compensando las horas invertidas por horas a disfrutar, a ser posible en horas de trabajo.

Capítulo VII. Régimen asistencial**Artículo 21º. Becas de estudios**

Se concede una beca por el importe de los libros de texto a los hijos/as de los trabajadores y 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 y curso que realiza.

Artículo 22º. Prestaciones en caso de baja de accidente laboral, enfermedad y maternidad

La prestación por IT (incapacidad temporal) 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 del trabajador/a teniendo en cuenta todos los conceptos salariales.

B) En caso 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 23º. 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 consanguinidad 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 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, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- 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/los trabajadoras/ros 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 la concesión de la permanente.

Artículo 24º. Ropa de trabajo

La ropa de trabajo se entregará en el mes de octubre, de una sola vez dos pantalones, dos polos de manga larga y batas al departamento de oficina no realizando entregas durante el año salvo excepciones justificadas.

En el mes de mayo se entregara dos polos de manga corta.

Al personal de los almacenes y transporte interno, se le dotara de prendas de invierno. En el mes de octubre se entregaran 2 camisetas isotérmicas.

Se hará entrega de botas de seguridad a todos los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras podrán renunciar voluntariamente a recibir anualmente ropa de trabajo.

Artículo 25º. Cesta de navidad

Para la vigencia de este convenio, tendrán derecho a recibir una cesta de navidad los trabajadores y trabajadoras con contrato en vigor al día de reparto.

El importe de esta cesta de navidad será:

Año 2017: 62,00 euros.

Año 2018: se incrementará el valor devengado durante el 2017 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2017, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2019: se incrementará el valor devengado durante el 2018 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2018, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

Año 2020: se incrementará el valor devengado durante el 2019 en base al IPC interanual a 31 de diciembre de 2019, siempre que dicho IPC sea positivo, en caso contrario no disminuirá su cuantía.

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

Artículo 26º. 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 los trabajadores y 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 del mismo 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.

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 27º. Plan industrial de futuro

La Dirección de la empresa garantizará la asignación a la planta de Amurrio de proyectos e inversiones. Y en consecuencia se compromete con:

- Garantizar las inversiones en maquinaria y útiles para mejorar productividad y calidad.
- Garantizar el volumen actual de plantilla durante la vigencia de este convenio.

Artículo 28º. Contratos de relevo

El contrato de la persona relevista tendrá carácter de indefinido desde el momento de la firma del contrato de relevo y no serán computados al efecto de lo señalado en el artículo 27.

A los trabajadores y trabajadoras relevados, afectados por el contrato de relevo y sin perjuicio del porcentaje de reducción de jornada y con inclusión de su categoría, se abonará a todos por igual y sobre 14 pagas una prima de 16 euros durante la vigencia del convenio.

Artículo 29º. Contratos de 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 30º. Reconocimientos médicos

Con carácter anual la empresa realizara, a su cargo, una revisión médica a todos los trabajadores y las trabajadoras/as que estén en plantilla en la fecha que se efectué. Todos los trabajadores dispondrán de 1 hora de trabajo efectivo, para asistir al reconocimiento médico. Los que no dispongan de centro asistencial en su localidad de residencia, tendrán además el tiempo invertido en el desarrollo del reconocimiento, 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 notificara a los interesados por escrito.

Al margen del reconocimiento médico, la empresa garantizara a los trabajadores y las trabajadoras 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 31º. Licencias

Las trabajadoras y los trabajadores, avisando con la suficiente antelación, podrá 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 del cómputo será a partir de que ocurra el 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. El 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 del trabajador/a o su cónyuge en la fecha de la ceremonia.

2. Dos días laborables por nacimiento de hijos/as, podría ampliarse dos días naturales en caso de intervención quirúrgica (cesárea), enfermedad diagnosticada por facultativo o cuando el trabajador/a tenga necesidad de realizar un desplazamiento al efecto con el criterio más abajo señalado.

3. Los 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 ó intervención quirúrgica con anestesia general

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

C) Dos días laborales en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as y padres-madres de ambos, tendrán derecho a tres 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 del mismo para acompañar al paciente. Previa solicitud razonada del trabajador/a a la empresa, se podrá disfrutar el 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 trabajadores y trabajadoras 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 un máximo de dos horas, antes de terminar su jornada.

8. Asistencia a consulta médica.

El tiempo necesario para casos de asistencia a consulta médica, cuando coincida el horario de consulta con el trabajo. Es imprescindible que el 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 la misma (cita y salida de la misma).

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/as menores de 18 años o disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos.

9. Formación profesional.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el 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 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 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/a.

Capítulo XI. Representación del personal

Artículo 32º. Comité de empresa y delegados/as personal

La representación de los trabajadores y trabajadoras está formada por los siguientes órganos y formados por las personas elegidas por los trabajadores y trabajadoras 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/as de personal, integrado por los representantes elegidos según el procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un comité o delegado 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 este regulado en este convenio

Artículo 33º. Secciones sindicales

Los trabajadores y trabajadoras afiliados 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 (LOLS) y Estatuto de los Trabajadores (ET), y Real Decreto Ley 3/2012

A) Las centrales sindicales que constituyan secciones sindicales en la empresa deberán comunicarlo de forma fehaciente recogidos 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 34. Plan de igualdad

De conformidad con lo establecido en el plan de igualdad de la empresa en base a la Ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo de 2007, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La empresa dispone de un plan de igualdad que se realizó el 31 de octubre del 2009 y la última revisión se realizó el 11 de enero de 2011. Se acuerda proceder, durante la vigencia del presente convenio, a la actualización de dicho plan de igualdad.

La empresa se comprometerá adicionalmente con el Protocolo contra la Violencia de Género en el ámbito de la empresa.

Capítulo XIII. Procedimientos de solución de conflictos**Artículo 35°. 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 36°. 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 dos 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.
- Desarrollar 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

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 MIA y MIPI, salvo decisión en contrario de la RLT (representación legal de los trabajadores y trabajadoras) en cualquiera de dichas empresas.

Tercera

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

Cuarta

En relación con el artículo 8 relativo a la antigüedad, la comisión paritaria analizará el estudio integral del devengo actual proponiendo la corrección de las discriminaciones positivas o negativas que pudieran producirse.

Quinta

Ambas partes acuerdan que en relación al concepto de Inventario, actualmente en litigio judicial en Megatech Industries Amurrio, SLU., lo dispuesto en este convenio quedará condicionado por lo establecido en la sentencia firme que se produzca.

Disposición final

Los puntos acordados tienen como objetivo velar por el bienestar de los trabajadores, satisfacer sus necesidades y aumentar la competitividad de la fábrica, para que la empresa siga siendo referente dentro del Grupo Megatech.

Amurrio a 13 de noviembre de 2017.