



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mieres Tubos, S.L., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Mieres Tubos, S.L. (expediente C-013/2012, código 33000922011982), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 21 de marzo de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 9 de agosto de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012 (publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2012-15055.

CONVENIO COLECTIVO DE MIERES TUBOS —GRUPO CONDESA—. AÑOS 2011, 2012 Y 2013

ÍNDICE

Capítulo I. Ámbito de aplicación

- Artículo 0.—Determinación de las partes que conciertan el Convenio
- Artículo 1.—Ámbito territorial y funcional
- Artículo 2.—Ámbito personal
- Artículo 3.—Ámbito temporal
- Artículo 4.—Absorción y compensación
- Artículo 5.—Acuerdos complementarios al Convenio
- Artículo 6.—Vinculación a lo pactado
- Artículo 7.—Irrenunciabilidad
- Artículo 8.—Obligaciones sociales
- Artículo 9.—Actualización salarial
- Artículo 10.—Pagas extraordinarias
- Artículo 11.—Nocturnidad
- Artículo 12.—Jornada ininterrumpida
- Artículo 13.—Tablas salariales
- Artículo 14.—Aplicación y cumplimiento
- Artículo 15.—Garantía personal

Capítulo II. Organización del trabajo

- Artículo 16.—Movilidad dentro de la factoría
- Artículo 17.—Saturación de instalaciones
- Artículo 18.—Saturación individual
- Artículo 19.—Servicio de mantenimiento
- Artículo 20.—Retenes o guardias localizadas
- Artículo 21.—Adelanto de jornada
- Artículo 22.—Prolongación de jornada



Capítulo III. Régimen de trabajo

- Artículo 23.—Jornada de trabajo
- Artículo 24.—Regímenes de trabajo, horarios y descansos
- Artículo 25.—Distribución irregular de la jornada
- Artículo 26.—Adecuación del régimen de trabajo
- Artículo 27.—Vacaciones
- Artículo 28.—Licencias.
- Artículo 29.—Excedencias
- Artículo 30.—Horas extraordinarias

Capítulo IV. Organización

- Artículo 31.—Organización
- Artículo 32.—Movilidad funcional

Capítulo V. Previsión social.

- Artículo 33.—Incapacidad temporal
- Artículo 34.—Seguro de vida
- Artículo 35.—Seguro colectivo
- Artículo 36.—Promoción

Capítulo VI. Fondo social

- Artículo 37.—Becas
- Artículo 38.—Préstamos

Capítulo VII. Código de conducta

- Artículo 39.—Código de conducta

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral

- Artículo 40.—Principios generales
- Artículo 41.—Comité de seguridad y salud laboral
- Artículo 42.—Plan de prevención y salud laboral
- Artículo 43.—Formación

Capítulo IX. Medio ambiente

- Artículo 44.—Medio ambiente
- Artículo 45.—Ropa de trabajo

Capítulo X. Comité de empresa y secciones sindicales

- Artículo 46.—Del Comité de Empresa
- Artículo 47.—De las Secciones Sindicales
- Artículo 48.—Acción sindical en la empresa

Capítulo XI. Formación

- Artículo 49.—Formación.

Capítulo XII. Empleo

- Sección 1.ª.—Convenios de Colaboración en la formación y principios de la contratación
- Artículo 50.—Convenios de Colaboración en la formación y principios de la contratación
- Artículo 51.—Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción

Capítulo XIII. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos

- Artículo 52.—Servicios necesarios en caso de huelga.

Disposiciones finales

- Primera.—Jubilación
- Segunda.—Adecuación del tiempo de trabajo: Conversión del contrato
- Tercera.—Derecho supletorio
- Cuarta.—Resolución de conflictos en caso de desacuerdo

Anexos

- Anexo I. Sueldo base
- Anexo II. Prima de trabajo
- Anexo III. Complemento personal



Anexo IV. Nocturnidad
Anexo V. Ruidos
Anexo VI. Jefe de equipo
Anexo VII. Peligroso y tóxico
Anexo VIII. Plus jornada ininterrumpida
Anexo IX. Prima de asistencia
Anexo X. Plus y complementos
Anexo XI. Jornada laboral
Anexo XII. Horario de trabajo
Anexo XIII. Ropa de trabajo
Anexo XIV. Trabajos no hábiles de mantenimiento
Manifiestan

CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 0.—*Determinación de las partes que conciertan el Convenio.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado una vez legitimada las partes y reconociéndose con plena capacidad negociadora, y conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, por: En representación de la Empresa: D. Félix González González; D. Juan Ramón Astorga Mestanza y D. Marco Tascon González. En representación de los trabajadores: Dña. Belén Gutiérrez Garrido; D. Miguel Ángel Martínez Cajigal; D. Oscar Martínez Vázquez; D. José Ángel Álvarez García; D. Miguel Pardo Fernández y D. Enrique Rodríguez González

Artículo 1.—*Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la sociedad Mieres Tubos, S.L.U.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Por este Convenio se registrará todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo que la sociedad Mieres Tubos, S.L.U. tiene en Mieres, con excepción del personal Directivo y los que "previa su libre, voluntaria y expresa aceptación" sean considerados por la Dirección de la Empresa como personal Fuera de Convenio.

Artículo 3.—*Ámbito temporal*

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, a cuya fecha inicial se retrotraen los efectos económicos y sociales pactados, a excepción de aquellos conceptos económicos, o beneficios sociales en los que se hubiera pactado otra cosa. Terminada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes, no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.—*Absorción y compensación.*

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual, solo serán afectadas cuando cualquier norma legal en su conjunto y cómputo anual supere las condiciones aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

El presente Convenio, durante su vigencia, no será afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo lo pactado expresamente en el mismo. En todo lo no pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 5.—*Acuerdos complementarios al Convenio.*

Si durante la vigencia de este Convenio ambas partes llegaran a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, y en general, sobre temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

Artículo 6.—*Vinculación a lo pactado.*

Ambas partes se someten y aceptan expresamente que el presente Convenio es de obligado cumplimiento y forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto, sus cláusulas no podrán ser contempladas aisladamente

Artículo 7.—*Irrenunciabilidad.*

De acuerdo con el artículo 6, individualmente no se podrá negociar la renuncia a puntos concretos de este Convenio contra otras prestaciones o beneficios individuales.

Artículo 8.—*Obligaciones sociales.*

Las obligaciones sociales como la cuota a la Seguridad Social, el IRPF y cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador, serán de su cargo y cuenta, de acuerdo a la normativa vigente en dicha materia.



Artículo 9.—*Actualización salarial.*

Durante los tres años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior, a 31 de diciembre, será el siguiente:

- Año 2011 1%
- Año 2012 0,5%
- Año 2013 0,6%

Con carácter provisional, al comienzo de cada año se incrementarán las tablas salariales en el% indicado.

Para los años 2012 y 2013 existirá una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Anexo I-Tablas salariales 2011.

Artículo 10.—*Pagas extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias de 30 días cada una, en julio y diciembre, a razón de sueldo base del Convenio, más Complemento Personal si lo percibiera el trabajador y Jefatura de Equipo si la percibiera el trabajador, efectuándose su abono durante la primera quincena de cada mes.

Artículo 11.—*Nocturnidad.*

El concepto de nocturnidad correspondiente a las horas trabajadas entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, se abonará según el anexo IV.

Artículo 12.—*Jornada ininterrumpida.*

El trabajador que preste sus servicios en régimen de Jornada Continuada de 8 horas diarias, se le compensará por cada día trabajado en que se de esta circunstancia, con la cantidad indicada en el anexo VIII.

Artículo 13.—*Tablas salariales.*

Las tablas salariales vigentes en el presente Convenio, son las recogidas en los anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX.

Artículo 14.—*Aplicación y cumplimiento.*

1. Las dudas que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la consideración de una Comisión Paritaria de Vigilancia, que estará compuesta como representantes de los trabajadores por: D. Miguel Pardo Fernández, D. Miguel Ángel Martínez Cajigal y D. Enrique Rodríguez González; y como representantes de la Dirección por: D. Félix González González, D. Juan Ramón Astorga Mestanza y D. Eduardo Ayucar Acebes.

2. Conocerá también sobre las cuestiones referentes a tiempos, revisiones de los mismos, primas y valoración de los puestos de trabajo. La Comisión Paritaria debe reunirse y resolver la cuestión en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día en que haya sido requerida su intervención. De existir acuerdo se levantará acta y se comunicará a todas las partes interesadas en el plazo de tres días. En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de resolución judicial o extrajudicial de conflictos de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final cuarta de este convenio. La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

3. Igualmente se tratarán en esta comisión los temas presentados por el Comité de Empresa que hagan referencia a cambios de puesto, traslados y cambios de régimen de trabajo. Tendrán el carácter de tratamiento preferente todos aquellos casos que plantee la Representación Social y cuyo motivo sea problemas de salud.

4. Los representantes de los trabajadores serán informados de los procesos de subcontratación de cualquier actividad que venga realizando la Empresa.

Artículo 15.—*Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones que con carácter estrictamente personal superen las condiciones de este Convenio.

CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 16.—*Movilidad dentro de la factoría.*

Se procurará mantener a las personas en su trabajo habitual; no obstante en el caso de no tener ocupación en su trabajo, será destinado a cualquier otro puesto, a poder ser relacionado con su Grupo Profesional.

Artículo 17.—*Saturación de instalaciones.*

1. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).



2. Las discrepancias que pudieran surgir en el período de consultas, en su caso, se debatirán con los Representantes de los Trabajadores durante un plazo de cinco días. Transcurrido este plazo sin acuerdo en el seno de la empresa se dará traslado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que intentará la avenencia durante un período de cinco días.

Artículo 18.—*Saturación individual.*

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán las tareas y funciones complementarias o auxiliares, relativas a la ejecución de su trabajo, que no requieran conocimientos especiales propios de otros oficios, así como aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Artículo 19.—*Servicio de mantenimiento.*

Regirán para el mismo las siguientes particularidades:

A. Cambio de jornada laboral.—Cuando por absentismo o vacaciones, se produzca la carencia de oficiales de mantenimiento en un turno, el servicio deberá ser cubierto con oficiales de otros turnos preferentemente, pero en caso de no ser cubierto el servicio, pasarán a cubrirlo personal de mantenimiento que se asigne, y que habitualmente tiene jornada laboral de 8 horas a 17 horas. Este cambio de horario no podrá extenderse más allá del tiempo que dure la ausencia del titular.

B. Otros trabajos no hábiles.—Cuando sea preciso realizar ciertas reparaciones, o actividades de mantenimiento, que exijan la paralización de la Factoría, éstas se efectuarán en día no hábil. El Jefe de Mantenimiento acordará los trabajos a realizar de acuerdo con las Disposiciones Vigentes. Su compensación se encuentra recogido en el anexo XIV.

Artículo 20.—*Retenes o guardias localizadas.*

Cuando por necesidades de la empresa sea necesario mantener atención permanente a las instalaciones productivas, la dirección de la Empresa establecerá un Retén o Guardia localizada con la persona o personas adecuadas para dicha labor.

Los retenes serán nombrados por períodos semanales de lunes a domingo y comprenderán las horas no laborables de dicha semana, entendiéndose como no laborables las horas en las que no haya turno ordinario de mantenimiento (incluye vacaciones, festivos, sábados y domingos).

Aquellas personas que sean designadas para componer el retén deberán firmar la aceptación del mismo e informar al responsable correspondiente de las incidencias habidas en el desarrollo del mismo. Durante dicho período el/los componentes del Retén están obligados a encontrarse localizables en cualquier momento en el teléfono que al iniciar el Retén han de facilitar.

La compensación salarial por el período de retén, será de 177 euros.

Las horas de presencia en la fábrica como consecuencia de tener que atender situaciones de urgencia, serán consideradas como extraordinarias a descansar.

El desplazamiento a Fábrica desde el domicilio habitual se pagará al precio de 0,28 €/Km., precio establecido del kilometraje para este convenio.

Artículo 21.—*Adelanto de jornada.*

Cuando por necesidades de la marcha de la empresa y de manera excepcional cualquier operario precise adelantar el inicio del primer turno del día siguiente a un festivo o domingo más de dos horas sobre su horario normal, se le compensará con una cantidad equivalente al valor proporcional horario del plus de festivo trabajado.

Artículo 22.—*Prolongación de jornada.*

Cuando por necesidades del servicio, algún trabajador se viera precisado a continuar trabajando, bien porque no se hubiera presentado su relevo o bien por no haber concluido la obra urgente encomendada, se la abonará la cantidad de 10,894 €, en concepto de comida, siempre y cuando dicha prolongación de jornada sea superior a dos horas.

CAPÍTULO III.—RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 23.—*Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo se determinará mediante cómputo anual, de conformidad con lo establecido en el anexo XI acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.



Artículo 24.—Regímenes de trabajo, horarios y descansos.

Los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes en la Empresa se recogen en el anexo XII. Se considerarán fiestas abonables aquellas que disponga el BOE En caso de que la Dirección Provincial de Trabajo o algún Organismo Provincial o Nacional declaren festivo otro día, se estará a lo dictado por el mismo.

Anualmente se elaborará por la Dirección de la Empresa el calendario laboral y se expondrá un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Artículo 25.—Distribución irregular de la jornada.

25.1. Con el fin de facilitar un mejor aprovechamiento de la jornada y de las instalaciones, permitiendo atender situaciones de cargas de trabajo discontinuas que en nuestra empresa pueden constituir un condicionante de la competitividad, se acuerda:

Adecuar la jornada de trabajo, ya sea prolongando o reduciendo la misma en los días laborables o trabajando en los días de descanso.

El límite para estas modificaciones de jornada (que no podrán alterar las previsiones legales actualmente vigentes) se establecerá por las necesidades productivas del Centro de Trabajo.

El procedimiento será el siguiente:

- La prolongación o reducción de la jornada se realizará por personal preferentemente voluntario del equipo que por turno le corresponda. No obstante, el mando responsable del equipo, considerará las propuestas que se le planteen con carácter voluntario, siempre que ello permita atender mejor las necesidades de cada situación.
- Se establecerá un cómputo anual de horas, de manera que las horas trabajadas en el año por encima de la jornada laboral efectiva, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, salvo imposibilidad de efectuarlo, al finalizar el primer trimestre del año siguiente y las que quede por trabajar para llegar a la citada jornada pueden ser compensadas por las realizadas durante el año siguiente según las necesidades productivas de la empresa.
- En cualquier caso, siempre que sea posible, el trabajador será avisado de los cambios de su horario habitual, con 48 horas de antelación, correspondiendo a dicho trabajador, a partir de ese momento, fijar con su mando el día de descanso para su compensación.

De todas estas incidencias se notificará simultáneamente a la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio, procediéndose a analizar mensualmente con dicha Comisión.

25.2. Con independencia de lo establecido en el presente artículo y lo fijado con carácter general en la legislación vigente en cada momento, aquellas situaciones especiales que puedan suponer alteraciones del ritmo normal de trabajo debido, entre otras causas, a cambios sustanciales de los flujos de producción, modificaciones en la cartera de pedidos, averías, inversiones, etc. permitirán a la empresa, procurando acuerdo con el comité, realizar aquellas variaciones de horario y regímenes de trabajo que sean necesarios para conseguir una adaptación adecuada de las instalaciones a la demanda.

Artículo 26.—Adecuación del régimen de trabajo.

La Empresa, por necesidades productivas, comunicando con siete días de antelación a la Comisión Paritaria, podrá modificar las actuales condiciones de trabajo relativas al sistema a turnos hasta completar si es necesario los siete días de la semana en los puestos de trabajo que sean precisos y por el tiempo necesario.

Las condiciones para trabajar los siete días (3T4) de la semana son:

1. El tiempo mínimo de duración será de 28 días sucesivos.
2. Los descansos serán los habituales para este sistema de trabajo, computándose y descansándose las horas trimestralmente.
3. Las percepciones por este sistema de trabajo se recogen en el anexo X.

Artículo 27.—Vacaciones.

Se fijan en 23 días laborables, de los que 2 pueden ser a petición del trabajador, y el resto sucesivos e ininterrumpidos, contabilizándose a partir del último día trabajado en este supuesto.

El período de disfrute de las mismas se realizará en agosto durante el cierre de fábrica, estudiándose las solicitudes que difieran de esta época y que las mismas hayan sido presentadas antes del 15 de mayo.

El calendario de vacaciones deberá ser entregado al Comité de Empresa antes del 30 de mayo.

El período de vacaciones para todo el personal se abonará conforme al siguiente criterio:

- Todas las personas durante el mes de agosto, cobrarán el promedio de mayo, junio y julio, independientemente de si están de vacaciones o trabajando.
- El disfrute de vacaciones fuera del mes de agosto, se abonará como si estuviese trabajando.

El personal de mantenimiento se acoplará en meses distintos al normal de la reparación (agosto).



Artículo 28.—*Licencias.*

28.1. *Retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y tiempos que a continuación se indican:

Causa	Días naturales
1.º Por fallecimiento de padres, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como alumbramiento de esposa	3
2.º Por fallecimiento del cónyuge	7
3.º Por enfermedad grave acreditada con ingreso en clínica de los padres, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Si durante este hecho causante, se produjese intervención quirúrgica, esta licencia quedará ampliada en un día natural	2
4.º Por enfermedad grave acreditada con ingreso en clínica del cónyuge	4
5.º Por fallecimiento de tíos y sobrinos carnales afines y consanguíneos, así como por matrimonio de hijos o hermanos	1
6.º Por intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, hijos, hermanos y abuelos (incluso políticos), nietos y cónyuge.	1
7.º Por traslado de domicilio habitual	1
8.º Por matrimonio del productor	18
9.º Para las trabajadoras, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	

Estas licencias se generarán a partir del hecho causante ya sea laboral o festivo, siendo obligatoria la justificación documental pertinente en cada caso a requerimiento de la Empresa. Si en el día del hecho causante se ha realizado la jornada completa, este día no entrará en el cómputo de los días de licencia retribuida.

Todas las licencias se abonarán al cien por cien de todas las percepciones, excepto el Plus de Jornada Ininterrumpida.

Nota:

- La persona que previamente le conste a la empresa en situación de pareja de hecho, según Ley 4/2002 del Principado de Asturias sobre parejas estables, se le asemeja al cónyuge
- En los supuestos 3.º y 4.º, en el momento en que el enfermo sea dado de alta en la clínica y si queda por disfrutar algún día, se perderá automáticamente este derecho.
- En los supuestos 3.º y 4.º con ingreso en clínica y siempre que el hecho suceda en días laborables (según cada régimen de trabajo), la licencia correspondiente se podrá convertir en medias jornadas de trabajo consecutivas, hasta un máximo de cuatro.
- En el supuesto de que por las causas mencionadas en los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º y 6.º, si el trabajador afectado tuviera que desplazarse de su residencia habitual, las referidas licencias se ampliarán hasta un máximo de 2 días naturales en función de la distancia de dicho desplazamiento desde la residencia habitual:
 - De 150 a 300 kilómetros: 1 día.
 - Más de 300 kilómetros: 2 días.

28.2. *No retribuidas.*

- Por matrimonio de tíos carnales o políticos, e hijos políticos, hasta tres días según los casos.

Todos los permisos que se otorguen se concederán exclusivamente para los fines que se soliciten, y siempre que esté debidamente justificada su necesidad.

Artículo 29.—*Excedencias.*

29.1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

- Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Para el desempeño de un cargo sindical electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

El período de vigencia será el del desempeño del cargo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

29.2. El trabajador fijo con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco años. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

La excedencia, o la prórroga en su caso, se solicitarán con un mes de antelación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.



29.3. Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de complemento personal, si lo percibiera.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional o equivalente.

Los períodos de excedencia por encima de los previstos en este apartado, se regirán por las normas de la excedencia voluntaria.

La excedencia no podrá ser utilizada en ninguno de los casos, para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Artículo 30.—*Horas extraordinarias.*

No se realizarán horas extraordinarias habitualmente.

Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Se definen de forma expresa como horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Estas horas extraordinarias estructurales se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El número de horas extraordinarias y su remuneración se regulará de acuerdo con el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La remuneración de las mismas se llevará a cabo sustituyéndolas por descansos a razón de una hora extraordinaria igual a 1,75 horas de descanso, efectuándose éste cuando lleve acumulado un día laboral y dentro de los 30 días siguientes a la última hora extraordinaria realizada por el mismo. No se considerarán horas extraordinarias las que se efectúen fuera de la jornada normal diaria para cumplir la jornada anual establecida en el anexo XI del presente Convenio.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias llevadas a cabo, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones.

CAPÍTULO IV.—ORGANIZACIÓN

Artículo 31.—*Organización.*

La organización y determinación de los recursos que requieran los procesos productivos y de fabricación, corresponden a la Dirección de la Empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

Es por ello, que sobre la base de lo indicado anteriormente, la Dirección de la Empresa en su espíritu de abordar procesos de Mejora Continua, estos serán llevados a cabo bajo las siguientes premisas:

- I. Explicación a los Representantes de los Trabajadores de modo previo a su aplicación en fase experimental, de todo nuevo método de trabajo
- II. Presentación, explicación y puesta en práctica de procedimientos de trabajo que mejoren y faciliten las tareas de nuestros trabajadores.
- III. Puesta en práctica de modo experimental por un período de tres meses, de todo nuevo método de trabajo, antes de su aplicación definitiva.

Artículo 32.—*Movilidad funcional.*

Podrá asignarse la realización de funciones que conlleven cambio de Grupo Profesional, por razones debidas a modificaciones en los procesos productivos, reforma de instalaciones, reorganización de áreas de trabajo, circunstancias económicas, variaciones de mercado, necesidad de recolocación de personal disponible, así como cuando se derive de lo establecido en el artículo 51.

Dicho cambio se notificará simultáneamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa, indicando las nuevas funciones asignadas, las causas que motivan el cambio y las condiciones de aplicación. Al Comité de Empresa se le notificará también las personas afectadas.



Para los supuestos de carácter colectivo se iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, las partes podrán acordar la intervención de un mediador.

CAPÍTULO V.—PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 33.—*Incapacidad temporal.*

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea la contingencia de que la misma proceda, percibirá con cargo a la Empresa un complemento a la prestación que por tal concepto abone la correspondiente Entidad Gestora. El referido complemento consistirá en la cantidad necesaria para que el trabajador perciba el 100% del salario que percibiría si hubiera permanecido en situación de alta, excepto los Pluses de Jornada Ininterrumpida y Asistencia, con arreglo a lo indicado en los anexos VIII y IX.

Las percepciones por ILT anteriormente citadas, se obtendrán siempre que se cumplan los siguientes requisitos y se den los condicionamientos que se detallan:

- I. Toda baja de enfermedad o accidente, deberá ser comunicada obligatoriamente al Servicio de Administración de la Empresa dentro del horario de dicho servicio y siempre dentro de las 24 horas de ocurrida la baja.
- II. Será obligatorio entregar el parte de confirmación oficial de baja extendido por el Médico de cabecera o por la compañía de seguros, en caso de accidente.
- III. Que el beneficiario de la prestación solicite someterse a los oportunos reconocimientos de los Servicios Médicos de la Mutua de Seguros.
- IV. Que el diagnóstico de los Servicios Médicos de la Mutua de Seguros sea coincidente con el del Médico de la S.S. que extendió la baja, en cuanto a la procedencia de la continuidad de la misma.
- V. Al ser dado de alta, deberá entregar el correspondiente parte al Servicio de Administración de la Empresa el mismo día de comenzar a trabajar.

En caso de discrepancia prevalecerá a los efectos de percepción del presente complemento, el dictamen de los Servicios Médicos de la Mutua de Seguros.

Para la continuidad en el derecho al disfrute de la mencionada prestación será necesario que el beneficiario se persone a requerimiento de Servicios Médicos de la Mutua de Seguros y de forma periódica a efectuar las comprobaciones pertinentes sobre la necesidad de la continuación de la situación de baja en el trabajo.

La modificación que en cuanto a la prestación de I. T. pueda establecerse con motivo de la reforma de la S. S. no alterará la forma y cuantía de abono de este complemento, pero en ningún caso el trabajador podrá percibir en situación de baja una cantidad superior a la que percibiría si estuviera en situación de alta, excepto que al aplicar el 75% sobre el salario regulador del mes anterior al del siniestro, éste sea superior al 100% de las percepciones como si estuviese trabajando.

En cuanto a las cuantías de las Pagas Extraordinarias, el trabajador en situación de I.T., las percibirá íntegramente.

Artículo 34.—*Seguro de vida.*

Continúa vigente el Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene contratado, cubriéndose las contingencias y garantías siguientes:

Contingencias	2011 a 2013
Fallecimiento por causas naturales.	7.000,00
Fallecimiento por accidente (laboral o extralaboral)	14.000,00

El costo total de este seguro, es de cuenta de la Empresa.

Artículo 35.—*Seguro colectivo.*

35.1. Objeto.

Cubre el pago de un capital a satisfacer al personal en activo en el momento de cesar en la empresa como consecuencia de habersele reconocido una Incapacidad Permanente Total o Absoluta, tal como se determina en la póliza suscrita al efecto.

35.2. Causantes.

Todo el personal en activo.

35.3. Capitales Asegurados.

Casos de Incapacidad Permanente Total y Absoluta.—El capital asegurado es de una anualidad bruta.

35.4. Revisión.

En el supuesto de que se produjera una revisión de la Incapacidad por los órganos competentes, revocándose y recuperando la capacidad laboral, la empresa se compromete a su readmisión en un puesto acorde con sus aptitudes. En este caso, el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida según la siguiente escala:



Fecha de reincorporación	Importe devolución
Antes de cumplir un año desde la fecha del cese	La totalidad del capital
Cumplido un año desde la fecha del cese y antes de cumplir dos	Tres cuartas partes del capital
Cumplidos dos años desde la fecha del cese y antes de cumplir tres	La mitad del capital
Cumplidos tres años desde la fecha del cese y antes de cumplir cuatro	Una cuarta parte del capital
Cumplidos cuatro años desde la fecha del cese	No debe reintegrar cantidad alguna

El ofrecimiento de readmisión se hará por la empresa por una sola vez y en el momento en que se produzca la revisión de la Incapacidad Permanente.

Una vez hecha efectiva la readmisión, se garantiza al trabajador la retribución del grado de calificación que el mismo tuviera al causar baja por Incapacidad Permanente.

35.5. Prima.

La empresa aportará el total de la prima de este seguro.

35.6. Al personal que a 31 de diciembre de 1999 estuviese afectado por las disposiciones sobre complementos por Incapacidad Permanente recogidas en el anterior Convenio Colectivo para los años 1997-1999, y en los casos en que la Incapacidad sea derivada de Accidente de Trabajo, no le serán de aplicación los capitales asegurados previstos en los apartados de este artículo, sino, como condición más beneficiosa los que se indican a continuación

Caso de Incapacidad Permanente Total: El capital asegurado es el que se indica en la siguiente escala:

Edad a la fecha de efectos de la declaración	Capital asegurado de Incapacidad
≤ 40 años	5 Anualidades brutas
> 40 ≤ 45 años	4,5 Anualidades brutas
> 45 ≤ 50 años	4 Anualidades brutas
> 50 ≤ 55 años	3,5 Anualidades brutas
> 55 años	3 Anualidades brutas

Caso de Incapacidad Permanente Absoluta: el capital asegurado es de una anualidad bruta.

Artículo 36.—Promoción.

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores, teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación.

CAPÍTULO VI.—FONDO SOCIAL

Artículo 37.—Becas.

La empresa destina un fondo de 4.000 € para el personal afectado por este Convenio, en concepto de becas de estudios medios y superiores a hijos de productores que realicen estudios de este tipo con buen aprovechamiento.

La distribución y asignación de estas becas será efectuada por la Empresa y el Comité, no considerándose el fondo como acumulativo.

Artículo 38.—Préstamos.

En caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, podrá conceder préstamos en las condiciones siguientes:

- De hasta 900,00 € a amortizar en un plazo de doce meses.
- En casos excepcionales, de hasta 1.200,00 € a amortizar en un plazo de dieciocho meses.

Estos plazos y cuantías podrán ampliarse en los casos que lo juzgue oportuno la Dirección previo informe de Comité de Empresa.

La cuantía total de los préstamos no podrá exceder de 20.000,00 €.

CAPÍTULO VII.—CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 39.—Código de conducta.

Los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, se regularán de acuerdo con lo establecido en el denominado Código de Conducta, de aplicación en el Convenio del Sector del Metal de Asturias; y el Código de Conducta Informático.

CAPÍTULO VIII.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 40.—Principios generales.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores manifiestan que la Seguridad y la Salud Laboral es un objetivo permanente y prioritario de Mieres Tubos, S.L.U.



El respeto a la persona, su derecho a participar y ser formada e informada de todo lo referente a sus condiciones de trabajo, junto al deber de cumplir y respetar las medidas preventivas, constituyen la base de las acciones en materia preventiva.

La planificación de la acción preventiva llevada a las fases iniciales de los proyectos, la evaluación inicial y sistemática de riesgos inherentes al trabajo, así como su actualización periódica, la información y formación de los trabajadores, dirigida a un mejor conocimiento del alcance de los riesgos como medio de prevenirlos y evitarlos, constituyen las directrices en la prevención de los riesgos laborales.

Siendo la Seguridad y Salud Laboral parámetros de resultados de empresa tan importantes como los de costes, calidad, productividad y servicio al cliente, es necesario que el desarrollo de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales sea responsabilidad de todos, debiéndose por ello integrar la política preventiva en todos los ámbitos de la actividad de la empresa y en todos sus niveles organizativos.

El desarrollo de estas acciones se efectuará mediante Planes de Prevención y Salud Laboral, en consonancia con la actual legislación y siguiendo los criterios de la Ley 31/95 y normas de desarrollo.

Las empresas de contratas que deban desarrollar su actividad en las empresas afectadas por el presente Acuerdo deberán cumplir las disposiciones oficiales vigentes, así como la normativa interna que regula este tipo de actividad.

Artículo 41.—*Comité de seguridad y salud laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación general destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Estará compuesto por los Delegados de Prevención, el Coordinador de Seguridad y los Representantes de la Dirección en igual número.

Asimismo asistirá el responsable del Servicio de Prevención Ajena, no incluido en la composición paritaria del Comité de Prevención, actuando, con voz pero sin voto, en la asesoría del Comité de Seguridad y Salud.

Igualmente podrán participar en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto, trabajadores de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas o algún experto externo aunque no sea miembro de los Servicios de Prevención, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La consulta, participación y representación de los trabajadores en este Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizará en base a lo establecido en el Capítulo 5 de la Ley 31/95.

Artículo 42.—*Plan de prevención y salud laboral.*

Las directrices y acciones a realizar encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes, se efectuarán mediante el Plan de Prevención y Salud Laboral, el cual será elaborado por el Servicio de Prevención Ajeno y el Coordinador de Seguridad, con la participación de los representantes de los trabajadores.

Las acciones reflejadas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral se desarrollarán en el marco de las siguientes líneas:

- Análisis y evaluación de riesgos.
- Vigilancia de la salud.
- Asesoramiento técnico.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Promoción y divulgación.

El seguimiento y control de las acciones preventivas se realizará en el seno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Prevención Ajeno y el Coordinador de Seguridad asistirán y asesorarán al Comité de Seguridad y Salud Laboral, facilitando información sobre el seguimiento de las acciones preventivas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud Laboral, colaborando en la adopción de medidas encaminadas a corregir las desviaciones que se puedan producir durante el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud Laboral.

La Dirección aplicará las medidas de seguimiento y control establecidas en el Plan de Prevención y Salud Laboral, en base a la información aportada por la Línea de Mando, Servicio de Prevención Ajeno y el Coordinador de Seguridad y Delegados de Prevención. La integración de las acciones preventivas en todas las actividades, debe facilitar el seguimiento y control del Plan de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose adoptar las medidas adecuadas para corregir las desviaciones apreciadas.

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la empresa. Es responsabilidad de la Dirección cumplir y hacer cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El derecho de los trabajadores de la empresa a una protección eficaz, supone la existencia de un correlativo deber de cumplimentar las medidas de prevención adoptadas, usar debidamente los equipos de trabajo y medios con los que desarrolla su actividad, utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por la empresa e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier situación de riesgo.



Artículo 43.—*Formación.*

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que todos sus trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta se desarrollará tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con especial atención al reciclado en materia preventiva para traslados o situaciones de especial riesgo.

Todos los programas de formación realizados en la empresa, sobre distintas prácticas operativas, tecnologías de procesos, etc., incluirán inexcusablemente la acción formativa en materia de prevención.

La formación en materia de Seguridad y Salud Laboral para los Delegados de Prevención, atenderá los aspectos que resulten necesarios para el mejor desarrollo del desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO IX.—MEDIO AMBIENTE

Artículo 44.—*Medio ambiente.*

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en el ámbito de Mieres Tubos, S.L.U. lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Acuerdo su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental en la empresa.

A tal fin, se impulsarán las acciones necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

- Concretar las medidas necesarias para conservar y mejorar el medio ambiente.
- Garantizar el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental, integrada en todos los niveles de la empresa.
- Alcanzar un buen comportamiento medioambiental, tanto individual como colectivamente.

Artículo 45.—*Ropa de trabajo.*

La relación de prendas de trabajo para el personal regulado por este Convenio Colectivo, es la que se indica en el anexo XIII, con la duración que allí mismo se señala.

Tanto la selección de las referidas prendas como el estudio de cualquier variación al cuadro de vestuario, corresponderá a la Dirección de la Empresa y Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO X.—COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Artículo 46.—*Del Comité de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

46.1. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo de Contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

46.2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia Laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa, en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.



Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a las horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus labores sindicales.

Asimismo, se fija la cantidad económica mensual de 706,93 € para compensar todos los conceptos de dietas que genere su actividad sindical.

Podrá establecerse pactos o sistemas de acumulación trimestral de horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pudiendo quedar relevado, o relevados de los trabajos, sin perjuicio de remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo de horas pactadas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación de miembros de Comités, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

46.3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

46.4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

46.5. Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, así como la capacidad de negociación colectiva en el ámbito de la Empresa.

46.6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1), 2) y 3) del punto 1) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

46.7. El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 47.—*De las secciones sindicales.*

Los miembros de los Comités de Empresa ostentarán los derechos o garantías establecidas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, o según normativa vigente en cada momento.

Artículo 48.—*Acción sindical en la empresa.*

48.1. La Empresa reconoce a las Centrales Sindicales y, al objeto de que alcancen la efectividad de su acción sindical en el seno de la Empresa, ostentará los siguientes derechos:

- El ejercicio de propaganda y distribución de publicaciones de interés laboral o sindical y cobro de cuotas, en los Centros de Trabajo, fuera de la jornada laboral y a través de afiliados a las Centrales Sindicales existentes en la Empresa.
- Disponer de un tablón de anuncios en el que podrán insertar los documentos de interés laboral o sindical que consideren oportuno, bajo su responsabilidad, notificando previamente a la Dirección de la Empresa el contenido o copia del documento o documentos que deseen insertar.

CAPÍTULO XI.—FORMACIÓN

Artículo 49.—*Formación.*

Las partes coinciden en reconocer y valorar la formación como un elemento decisivo, tanto para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como para la mejora de la competitividad de la empresa. Con base en esto manifiestan su acuerdo con los siguientes principios:

49.1. La formación es un derecho y un deber de todos los trabajadores de la empresa.

49.2. La formación en la empresa será permanente y se realizará durante todo el desarrollo de la vida laboral, buscando la adecuación de las competencias profesionales a las necesidades derivadas del desarrollo de los procesos de trabajo, y a facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos.

49.3. La formación procurará tanto el aumento cuantitativo y cualitativo de los conocimientos técnicos y de las destrezas y habilidades operativas, como el impulso y desarrollo de valores y habilidades de gestión que posibiliten la orientación a la innovación, a la calidad, a la mejora continua, a la comunicación, al trabajo en equipo, a la solución de problemas, a la participación y, en general, a las formas de organización del trabajo y al grado de desempeño que requieran las nuevas realidades del entorno en el que la empresa desarrolla su actividad.

49.4. La formación será programada, sistemática, flexible y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación.

49.5. Es preocupación de ambas partes que la realización de las acciones formativas se efectúe con la calidad debida, por ello la empresa dedicará su esfuerzo a la contratación de expertos, a la formación de formadores internos, a la dotación de infraestructuras, medios y equipos adecuados, y a asegurar su eficacia constatando la calidad y el aprovechamiento por los trabajadores de la formación impartida.



49.6. El seguimiento y el aprovechamiento de la formación son pilares del sistema y podrán servir de base para la promoción profesional de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de clasificación y desarrollo que se establezcan.

49.7. La formación se desarrollará prioritariamente dentro del horario normal de trabajo. Cuando, con carácter excepcional, las circunstancias de tipo organizativo requieran el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, el trabajador que voluntariamente acceda a realizarla podrá optar entre disfrutar tiempo equivalente de descanso o la compensación económica correspondiente.

49.8. El diálogo social permanente se constituye como base fundamental del sistema de formación en Mieres Tubos, S.L.U.

CAPÍTULO XII.—EMPLEO

Sección 1.ª.—Convenios de Colaboración en la formación y principios de la contratación

Artículo 50.—*Convenios de Colaboración en la formación y principios de la contratación.*

Las partes establecen un conjunto de medidas que permitan una solución integral del empleo en Mieres Tubos, S.L.U. en un doble sentido: adecuar la estructura de la plantilla a las necesidades existentes allí donde existan desajustes, identificando con la nueva estructura profesional las competencias necesarias para cubrir las actividades clave de la organización, entendiéndose que éstas deben de estar cubiertas por personal propio de Mieres Tubos, S.L.U. Asimismo, las partes impulsarán la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre personas de uno y otro sexo.

1. Las partes reconocen que los Convenios de Colaboración con Centros Académicos para la realización de prácticas relacionadas con el contenido de sus planes de estudio facilitan el adiestramiento y experiencia que favorece la posterior incorporación al trabajo y permiten a las empresas contar con profesionales preparados.
2. El ingreso de personal se realizará mediante las modalidades contractuales establecidas por la legislación vigente en cada momento, que resulten adecuadas a las necesidades que motiven la contratación.
Con objeto de atender a una adecuación permanente de los recursos propios a las circunstancias tecnológicas y del mercado, se podrán realizar contrataciones de duración determinada de acuerdo con la legislación vigente.
3. El ingreso de personal en la empresa se considerará hecho a título de prueba, que será de seis meses para los técnicos y de dos meses para el resto del personal, salvo que la modalidad del contrato tuviera establecido un período diferente, en cuyo caso se aplicará éste.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante su período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Artículo 51.—*Duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que para la Empresa puede derivarse de una mayor duración de los contratos. Por ello, ambas partes, para los años 2011, 2012 y 2013 a este respecto, asumen y aceptan que la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción establecida en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia o Comunidad Autónoma de Asturias, sea de aplicación en el ámbito del presente convenio.

CAPÍTULO XIII.—PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 52.—*Servicios necesarios en caso de huelga.*

Ambas partes reconocen el derecho básico de los trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses en los términos legalmente establecidos.

La designación de los servicios necesarios será establecida por la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores, garantizando, en todo caso, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y aquellas otras que fuese preciso para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Disposiciones finales

Primera.—*Jubilación.*

Cuando las necesidades productivas, técnicas y de formación lo permitan la Empresa, previa solicitud del trabajador, podrá ofrecer a las personas de 60 ó más años de edad, la posibilidad de jubilarse anticipadamente en las condiciones más ventajosas que en cada momento permita la legislación vigente.

Las jubilaciones que la legislación vigente contempla sobre jubilaciones parciales y otras que pudieran plantearse, serán tenidas en cuenta por ambas partes, tratándose cada caso concreto de forma específica.

Segunda.—*Adecuación del tiempo de trabajo: conversión del contrato.*

Con objeto de favorecer la armonización de la prestación del trabajo con las necesidades personales o familiares de los trabajadores, mediante una adecuación de la jornada de trabajo a nivel individual, la empresa estudiara la posibilidad de ofertar al personal del área de estructura la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. La conversión del contrato será ofrecida libremente por la empresa y tendrá carácter voluntario para el trabajador.



Tercera.—*Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio, se aplicará como derecho supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdos del Sector, y demás disposiciones legales vigentes.

Igualmente, al personal denominado Fuera de Convenio, para lo no previsto en su contrato individual, se le aplicará como derecho supletorio lo regulado en el presente Convenio en sus aspectos normativos.

Cuarta.—*Resolución de Conflictos en caso de desacuerdo.*

En caso de conflicto sin acuerdo entre las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria de Vigilancia, en las materias establecidas en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, o en materias de Inaplicación Salarial del Convenio Colectivo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional de Ámbito Autonómico (AISECLA), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio.



ANEXOS

Anexo I

SUELDO BASE-TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2011

CATEGORIA	SUELDO BASE	
	IMP DIA	IMP AÑO
<u>PERSONAL OBRERO</u>		
OFICIAL DE 1ª	51,441	21.862,459
OFICIAL DE 2ª	50,156	21.316,401
OFICIAL DE 3ª	49,478	21.028,298
PESADOR	49,164	20.894,294
ESPECIALISTA	48,839	20.756,943
ESPECIALISTA B	45,426	19.306,366
ESPECIALISTA B1	40,884	17.375,730
<u>TÉCNICOS</u>		
PROYECTISTA	65,992	27.716,701
MAESTRO INDUSTRIAL	64,952	27.279,697
ANALISTA DE 1ª	61,444	25.806,461
ANALISTA DE 2ª	59,694	25.071,497
J.TALLER y J.TECNICOS	72,235	30.338,731
A.T.S.PERITOS y ASIMI	69,381	29.140,279
JEFE ALMACÉN	78,959	33.162,710
MAESTRO TALLER	69,429	29.160,142
DELINEANTE DE 1ª	61,444	25.806,461
DELINEANTE DE 2ª	59,694	25.071,497
ENCARGADO TALLER	67,585	28.385,452
ENCARGADO ALMACÉN	61,278	25.736,937
JEFE ALMACÉN ESPECIAL	62,460	26.233,532
JEFE TALLER ESPECIAL	74,213	31.169,702
EXPEDIDOR PRODUCCIÓN	57,747	24.253,770
<u>ADMINISTRATIVOS</u>		
JEFE DE 1ª	65,385	27.461,783
JEFE DE 2ª	62,784	26.369,271
JEFE DE 2ª ESPECIAL	66,994	28.137,154
OFICIAL DE 1ª	58,331	24.498,756
OFICIAL DE 2ª	56,604	23.773,725
OF ADMIN 1ª ESPECIAL	62,540	26.266,639
AUX. ADMINISTRACION	52,214	21.929,698
<u>SUBALTERNOS</u>		
ALMACENERO	50,211	21.088,795
ALBARANERO	51,575	21.661,536
TELEFONISTA-ORDENANZA	56,202	23.604,882
LIMPIADORA	50,534	21.224,530
CHOFER	49,014	20.585,577
PORT., ORDEN. , G. JURADO	50,046	21.019,271

El personal obrero que ingrese en la empresa lo hará como especialista B1, pasando al cabo de dos años automáticamente a la categoría de especialista B. El ingreso por la categoría reseñada y el tiempo de permanencia en la misma, es el que se estima adecuado para que el trabajador adquiera la preparación y adaptación necesaria a los procedimientos, medios de trabajo, maquinaria e instrumentos de trabajo, que posteriormente le permitan acceder a otras categorías



Anexo II

PRIMA DE TRABAJO

CATEGORIA	PRIMA DE TRABAJO	
	IMP DIA	IMP AÑO
<u>PERSONAL OBRERO</u>		
OFICIAL DE 1ª	17,405	5.204,102
OFICIAL DE 2ª	16,766	5.013,016
OFICIAL DE 3ª	16,443	4.916,424
PESADOR	16,167	4.833,830
ESPECIALISTA	16,167	4.833,830
ESPECIALISTA B	14,543	4.348,417
ESPECIALISTA B1	13,089	3.913,576
<u>TÉCNICOS</u>		
PROYECTISTA	22,370	6.688,688
MAESTRO INDUSTRIAL	21,921	6.554,298
ANALISTA DE 1ª	20,305	6.071,335
ANALISTA DE 2ª	19,525	5.837,903
J.TALLER y J.TECNICOS	23,246	6.950,468
A.T.S.PERITOS y ASIMI	23,970	7.167,102
JEFE ALMACÉN	20,739	6.200,825
MAESTRO TALLER	22,039	6.589,646
DELINEANTE DE 1ª	20,305	6.071,335
DELINEANTE DE 2ª	19,525	5.837,903
ENCARGADO TALLER	21,173	6.330,666
ENCARGADO ALMACÉN	20,195	6.038,438
JEFE ALMACÉN ESPECIAL	20,739	6.200,825
JEFE TALLER ESPECIAL	23,246	6.950,468
EXPEDIDOR PRODUCCIÓN	17,405	5.204,102
<u>ADMINISTRATIVOS</u>		
JEFE DE 1ª	22,528	6.735,935
JEFE DE 2ª	21,323	6.375,462
JEFE DE 2ª ESPECIAL	21,323	6.375,462
OFICIAL DE 1ª	20,305	6.071,335
OFICIAL DE 2ª	19,525	5.837,903
OF ADMIN 1ª ESPECIAL	20,305	6.071,335
AUX. ADMINISTRACION	17,467	5.222,650
<u>SUBALTERNOS</u>		
ALMACENERO	16,514	4.937,772
ALBARANERO	17,405	5.204,102
TELEFONISTA-ORDENANZA	19,328	5.779,108
LIMPIADORA	16,679	4.987,118
CHOFER	16,167	4.833,830
PORT., ORDEN., G. JURADO	16,443	4.916,424

Anexo III

COMPLEMENTO PERSONAL

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 percibieran el concepto retributivo de Complemento Personal, mantendrán la percepción económica que por el mismo tuvieron reconocida en tal momento, y continuarán percibiéndolo, acumulándolo quinquenalmente e incrementándolo como se determina en el artículo 9.

El complemento personal es consolidable en el tiempo y no puede ser compensado ni absorbido, salvo que las partes estén de acuerdo.



CATEGORIA	COMPLEMENTO PERSONAL (5 años)	
	IMP DIA	IMP AÑO
<u>PERSONAL OBRERO</u>		
OFICIAL DE 1ª	1,041	442,209
OFICIAL DE 2ª	0,977	415,407
OFICIAL DE 3ª	0,977	415,407
PESADOR	0,938	398,658
ESPECIALISTA	0,938	398,658
ESPECIALISTA B	0,764	324,838
ESPECIALISTA B1	0,000	0,000
<u>TÉCNICOS</u>		
PROYECTISTA	1,640	688,612
MAESTRO INDUSTRIAL	0,000	0,000
ANALISTA DE 1ª	1,474	619,091
ANALISTA DE 2ª	1,467	615,780
J.TALLER y J.TECNICOS	1,695	711,788
A.T.S.PERITOS y ASIMI	1,860	781,312
JEFE ALMACÉN	1,490	625,711
MAESTRO TALLER	1,490	625,711
DELINEANTE DE 1ª	1,474	619,091
DELINEANTE DE 2ª	1,467	615,780
ENCARGADO TALLER	1,467	615,780
ENCARGADO ALMACÉN	1,467	615,780
JEFE ALMACÉN ESPECIAL	1,490	625,711
JEFE TALLER ESPECIAL	1,695	711,788
EXPEDIDOR PRODUCCIÓN	1,041	437,005
<u>ADMINISTRATIVOS</u>		
JEFE DE 1ª	1,640	688,612
JEFE DE 2ª	1,545	648,885
JEFE DE 2ª ESPECIAL	1,545	648,885
OFICIAL DE 1ª	1,474	619,091
OFICIAL DE 2ª	1,332	559,497
OF ADMIN 1ª ESPECIAL	1,474	619,091
AUX. ADMINISTRACION	0,000	0,000
<u>SUBALTERNOS</u>		
ALMACENERO	1,127	473,421
ALBARANERO	1,049	440,315
TELEFONISTA-ORDENANZA	1,332	559,497
LIMPIADORA	0,977	410,520
CHOFER	1,127	473,421
PORT., ORDEN., G. JURADO	1,080	453,557



Anexo IV

NOCTURNIDAD

CATEGORIA	NOCTURNIDAD 2011		NOCTURNIDAD 2012		NOCTURNIDAD 2013	
	IMP DIA	IMP AÑO	IMP DIA	IMP AÑO	IMP DIA	IMP AÑO
<u>PERSONAL OBRERO</u>						
OFICIAL DE 1ª	6,547	543,415	7,529	624,927	8,658	718,666
OFICIAL DE 2ª	6,299	522,785	7,244	601,203	8,330	691,383
OFICIAL DE 3ª	6,179	512,829	7,106	589,754	8,172	678,217
PESADOR	6,111	507,140	7,027	583,211	8,081	670,692
ESPECIALISTA	6,111	507,140	7,027	583,211	8,081	670,692
ESPECIALISTA B	5,450	452,371	6,268	520,227	7,208	598,261
ESPECIALISTA B1	4,905	407,134	5,641	468,204	6,487	538,435
<u>TÉCNICOS</u>						
PROYECTISTA	6,770	551,873	7,785	634,654	8,953	729,852
J.TALLER y J.TECNICOS	9,684	789,388	11,136	907,796	12,807	1.043,966
MAESTRO TALLER	8,947	729,311	10,289	838,708	11,832	964,514
ENCARGADO TALLER	8,527	695,080	9,806	799,341	11,277	919,243
ENCARGADO ALMACÉN	8,553	697,178	9,835	801,755	11,311	922,018
JEFE TALLER ESPECIAL	9,684	789,388	11,136	907,796	12,807	1.043,966
EXPEDIDOR PRODUCCIÓN	6,547	533,711	7,529	613,768	8,658	705,833
<u>SUBALTERNOS</u>						
ALMACENERO	6,830	556,764	7,854	640,278	9,032	736,320
ALBARANERO	6,547	533,711	7,529	613,768	8,658	705,833
PORT., ORDEN. , G. JURADO	6,770	551,874	7,785	634,655	8,953	729,853



Anexo V

RUIDOS

CATEGORIA	RUIDOS	
	IMP DIA	IMP AÑO
<u>PERSONAL OBRERO</u>		
OFICIAL DE 1ª	4,036	1.206,714
OFICIAL DE 2ª	3,808	1.138,366
OFICIAL DE 3ª	3,728	1.114,797
PESADOR	3,705	1.107,725
ESPECIALISTA	3,705	1.107,725
ESPECIALISTA B	3,168	947,459
ESPECIALISTA B1	2,852	852,713
<u>TÉCNICOS</u>		
PROYECTISTA	3,168	947,459
ANALISTA DE 2ª	5,281	1.579,098
J.TALLER y J.TECNICOS	6,440	1.925,556
JEFE ALMACÉN	6,440	1.925,556
MAESTRO TALLER	5,864	1.753,505
ENCARGADO TALLER	5,526	1.652,160
ENCARGADO ALMACÉN	5,526	1.652,160
JEFE ALMACÉN ESPECIAL	3,074	919,177
JEFE TALLER ESPECIAL	6,440	1.925,556
EXPEDIDOR PRODUCCIÓN	4,036	1.206,714
<u>SUBALTERNOS</u>		
ALMACENERO	3,808	1.138,366
ALBARANERO	4,036	1.206,714

Anexo VI

JEFE DE EQUIPO

CATEGORIA	JEFE DE EQUIPO
	IMP DIA
<u>PERSONAL OBRERO</u>	
OFICIAL DE 1ª	4,217
OFICIAL DE 2ª	4,028
OFICIAL DE 3ª	3,918
PESADOR	3,823
ESPECIALISTA	3,823
ESPECIALISTA B	3,280
ESPECIALISTA B1	2,952



Anexo VII

PELIGROSO Y TÓXICO

CATEGORIA	PELIGROSO Y TÓXICO
	IMP DIA
<u>PERSONAL OBRERO</u>	
OFICIAL DE 1ª	1,048
OFICIAL DE 2ª	0,977
OFICIAL DE 3ª	0,977
PESADOR	0,938
ESPECIALISTA	0,938
ESPECIALISTA B	0,764
ESPECIALISTA B1	0,688

Anexo VIII

PLUS JORNADA ININTERRUMPIDA

CATEGORIA	SUELDO BASE
	IMP DIA
TODAS LAS CATEGORIAS QUE TRABAJEN A REGIMEN DE JORNADA CONTINUA	6,027

Anexo IX

PRIMA DE ASISTENCIA

Se establece una prima anual individualizada de 102,268 €/año, pagadera una vez finalizado el mismo, y según la siguiente escala de absentismo:

Hasta 15 días	102,268 €/año
De 16 a 18 días	71,376 €/año
De 19 a 20 días	47,577 €/año
De 21 a 22 días	23,788 €/año
Más de 22 días	0 €/año

No computará como día de absentismo los resultantes de:

- Accidentes laborales avalados por la Entidad Aseguradora.
- Licencias contempladas en el presente Convenio.
- Horas sindicales.
- Vacaciones.

Anexo X

PLUS Y COMPLEMENTOS

1.º—Compensación económica por el régimen de trabajo 3t4.

Las percepciones por este sistema de trabajo se verán incrementadas en un plus por cada domingo o festivo trabajado, por valor de 102,164 €.

2.º—Turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad por día de trabajo para el personal que trabaja a dos y tres turnos, en las cuantías siguientes:

2T.—0,493 €	3T.—0,849 €
-------------	-------------

3.º—Compensación económica por sustitución FC.

Cuando por necesidades del servicio una persona FC deba ser sustituida por personal sujeto al Convenio, este será retribuido durante el tiempo de la sustitución, con la diferencia salarial suya y la inmediatamente superior a esta.



Anexo XI

JORNADA LABORAL

I. Régimen de Jornada Continuada o Partida.

La jornada anual efectiva de trabajo, durante la vigencia de este Convenio será de 1.656 horas. Si bien se creará una Bolsa de Horas Empresa de 40 horas de trabajo efectivo hombre año, en cada una de las anualidades comprendidas entre el 2012 y el 2013 ambos inclusive, que se incluirán en los calendarios anuales

Se permitirá tomar el bocadillo a todo el personal de este régimen de trabajo con tal de que no se paren las instalaciones y de que el proceso de producción siga su ritmo normal de trabajo. Por el hecho de no interrumpir el proceso productivo es por lo que el personal afectado por esta circunstancia percibe una compensación económica en concepto de Plus de Jornada Ininterrumpida.

II. Aplicación.

La aplicación de la Jornada anual indicada en este anexo, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012.

Anexo XII

HORARIO DE TRABAJO

Una vez firmado el presente convenio, se establecerán los horarios correspondientes a cada tipo de jornada

A) Jornada partida, para el personal de producción y mantenimiento:

- De lunes a jueves. De 8:15 horas a 13:15 horas, y de 14:00 horas a 17:30 horas.
- Viernes. De 8:15 horas a 14:15 horas.

B) Jornada partida, personal de oficinas:

- De lunes a jueves. De 8:15 horas a 13:15 horas, y de 14:00 horas a 17:30 horas.
- Viernes y Jornada Intensiva. De 8:15 horas a 14:15 horas.

C) Jornada continuada, personal a 3, 2 y 1 turnos:

- De lunes a viernes.
 - Turno de mañana, de las 6 horas a las 14 horas.
 - Turno de tarde, de las 14 horas a las 22 horas.
 - Turno de noche, de las 22 horas a las 6 horas.

D).—Jornada continuada, personal de cargue 2 turnos:

- De lunes a Viernes.
 - Turno de mañana, de las 8 horas a las 16 horas.
 - Turno de tarde, de las 14 horas a las 22 horas.

E Jornada continuada, personal A 3T4:

El personal que presta sus servicios en instalaciones de marcha continua, su régimen de trabajo será el denominado 3T4, en jornadas de 8 horas diarias de trabajo, de acuerdo con el horario de cada turno, siguiendo el sistema de rotación establecido para este régimen de trabajo, según el cual resultan 21 días de trabajo y 7 de descanso, por cada ciclo de 28 días naturales

Al personal del turno de mañana, a la semana siguiente se le asignará el turno de noche; al personal del turno de tarde se le asignará el turno de mañana; y al personal del turno de noche, el de tarde.

Anexo XIII

ROPA DE TRABAJO

1.—Personal obrero:

Producción: Dos monos al año; una camiseta térmica al año y una toalla al año.
Mantenimiento: Cazadora y pantalón, dos al año; una camiseta térmica al año y una toalla al año.

2.—Personal empleado ligado a producción, oficina técnica y calidad: Cazadora y pantalón, uno al año

Ropa de abrigo: se entregará a cada trabajador la cantidad y la prenda indicada según la normativa establecida a estos efectos por el Comité de Seguridad.

En el caso del personal cuyo puesto de trabajo esté en las naves de fábrica, la entrega de ropa de abrigo se efectuará una vez cada dos años.



Anexo XIV

TRABAJOS NO HÁBILES DE MANTENIMIENTO

1.º Trabajar un domingo o festivo 8 horas de presencia, de 6 a 14, o menos de ocho, abonándose:

- a) Si se trabajan 4 horas o menos, se percibirá como mínimo el importe de 4 horas.
- b) Si se trabajan más de 4 horas, se percibirá el importe de las horas realmente trabajadas.

En ambos casos se percibirá la cantidad de 35,00 €, como prima de festivo:

2.º Trabajar un domingo o festivo 8 horas de presencia, de 6 a 14, o menos de ocho, cambiándose:

- a) Si se trabajan 4 horas o menos, se computarán como mínimo 4 horas.
- b) Si se trabajan más de 4 horas, se computarán las horas realmente trabajadas.

En los dos apartados anteriormente mencionados, estas horas se cambiarán por igual cantidad de tiempo de descanso dentro de las dos semanas siguientes y de acuerdo con el Jefe de Mantenimiento.

En ambos casos, se abonarán en concepto de prima por festivo, la cantidad de 58,00 €, sobre lo que hubiera percibido en domingo.

El trabajador, al serle comunicado por el Jefe de Mantenimiento, con la antelación oportuna, la necesidad de su asistencia al trabajo en domingo o festivo, comunicará a éste a cual de las alternativas desea acogerse.

ACTA DE LA REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE MIERES TUBOS, S.L.U.

Asistentes:

Por la Empresa

- D. Félix González González
- D. Juan Ramón Astorga Mestanza
- D. Marco Tascón González

Por el Comité de Empresa

- D. Rufino García Feito
- D. Miguel Ángel Martínez Cajigal
- D. Oscar Martínez Vázquez
- D. Miguel Martínez Álvarez
- D. José Ángel Álvarez García
- D. Miguel Pardo Fernández
- D. José Ignacio Cruces Caballero
- D.ª Belén Gutiérrez Garrido
- D. Enrique Rodríguez González

En Mieres, siendo las 16,30 horas del día 09 de marzo de 2011, se reúnen las personas relacionadas al margen, como consecuencia de la convocatoria llevada a cabo por la Dirección, con objeto de proceder a la apertura de la Mesa de Negociación Colectiva.

Asimismo tras las oportunas presentaciones se acuerda que la composición de la Comisión Negociadora esté formada por tres miembros por parte de la Dirección y seis miembros por parte del Comité de Empresa, con tres sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia a las reuniones de alguno de ellos. La Comisión Negociadora estará formada por:

En representación de la Dirección de la Empresa:

- D. Félix González González
- D. Juan Ramón Astorga Mestanza
- D. Marco Tascón González

En representación de los trabajadores:

- D.ª Belén Gutiérrez Garrido
- D. Miguel Ángel Martínez Cajigal
- D. Oscar Martínez Vázquez
- D. José Ángel Álvarez García
- D. Miguel Pardo Fernández
- D. Enrique Rodríguez González

Sustitutos:

- D. José Ignacio Cruces Caballero
- D. Miguel Martínez Álvarez
- D. Rufino García Feito

Ambas partes se reconocen como interlocutores, con legitimación y competencia para negociar en este ámbito.

Se fija como fecha de la primera reunión de negociación del convenio el jueves 24 de marzo de 2011 a las 16,00 horas.

Sin nada más que tratar, siendo las diecisiete horas del día 09 de marzo del año 2011, se levanta la sesión.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE MIERES TUBOS, S.L.U.

En Mieres, siendo las 17,30 horas del día 21 de marzo de 2012, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Mieres Tubos, S.L.U., con la asistencia de las siguientes personas:



En representación de la Dirección de la Empresa:

D. Félix González González
D. Juan Ramón Astorga Mestanza
D. Marco Tascón González

En representación de los trabajadores:

D.ª Belén Gutiérrez Garrido
D. Miguel Ángel Martínez Cajigal
D. Oscar Martínez Vázquez
D. José Ángel Álvarez García
D. Miguel Pardo Fernández
D. Enrique Rodríguez González

Las partes de la Comisión Negociadora

Manifiestan

Primero.—Que en virtud de las deliberaciones llevadas a efecto a partir de la constitución de la Comisión Negociadora el día nueve de marzo del año dos mil once, se ha llegado al Acuerdo cuyo texto se acompaña.

Segundo.—Que con ello se da por finalizado el proceso negociador del mismo, y se acuerda aprobar por mayoría el texto que constituye el Convenio Colectivo Mieres Tubos, S.L.U., durante los años 2011, 2012 y 2013.

Y en prueba de conformidad, firman las partes el presente documento, por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la Empresa

D. Félix González González
D. Juan Ramón Astorga Mestanza
D. Marco Tascón González

Por el Comité de Empresa

D.ª Belén Gutiérrez Garrido
D. Miguel Ángel Martínez Cajigal
D. Oscar Martínez Vázquez
D. Enrique Rodríguez González
D. José Ángel Álvarez García
D. Miguel Pardo Fernández