



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector del Metal en Asturias 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 Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal en Asturias (expediente C-002/2018, código 33004322012008), 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 diciembre de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo 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, 10 de enero de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-00607.

CONVENIO COLECTIVO 2017-2018 DE LA FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN, LA CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO EN EL SECTOR METAL DE ASTURIAS (EN ADELANTE FUNDACIÓN METAL ASTURIAS)

En Gijón, a 21 de diciembre de 2017.

Intervienen

Por el Comité de Dirección de Fundación Metal Asturias:

- D. Manuel Francisco Monterrey Meana, con DNI 10.841.747-F.
- Dña. Mónica García Barco, con DNI 10.886.161-P.
- Dña. María Emma Lastra Marcos, con DNI 10.870.880-E.

Por el Comité de Empresa de Fundación Metal Asturias:

- D. Marcelino García González, con DNI 11.378.493-W.
- D. José María Viesca Álvarez, con DNI 10.578.215-D.
- D. Antonio Loza López, con DNI 10.867.844-E.

Reconociéndose las partes capacidad legal suficiente para suscribir el presente Convenio Colectivo,

ACUERDAN

Único.—La suscripción del quinto Convenio Colectivo de Fundación Metal Asturias, para los años 2017 a 2018.



ÍNDICE

Capítulo I.—Disposiciones generales.

- Artículo 1.—Ámbito Personal y Funcional.
- Artículo 2.—Vigencia.
- Artículo 3.—Ámbito Territorial.
- Artículo 4.—Compensación y Absorción.
- Artículo 5.—Validez.
- Artículo 6.—Comisión Paritaria del Convenio.

Capítulo II.—Organización del trabajo.

- Artículo 7.—Organización del trabajo.
- Artículo 8.—No discriminación y respeto a la privacidad del personal trabajador.
- Artículo 9.—Negociación en materia de Igualdad.

Capítulo III.—Selección del personal, contratación y fomento de empleo.

- Artículo 10.—Selección e Ingresos del Personal.
- Artículo 11.—Forma de los contratos.
- Artículo 12.—Modalidades de Contratación.
- Artículo 13.—Fomento del Empleo.
- Artículo 14.—Período de Prueba.
- Artículo 15.—Ceses Voluntarios.
- Artículo 16.—Preaviso de terminación del contrato.
- Artículo 17.—Personas con Discapacidad.

Capítulo IV.—Clasificación profesional.

- Artículo 18.—Definición de Grupos y Escalas de Nivel.

Capítulo V.—Retribuciones.

- Artículo 19.—Estructura Salarial.
- Artículo 20.—Forma de Pago.
- Artículo 21.—Incremento Salarial.
- Artículo 22.—Cláusula de Revisión Salarial.
- Artículo 23.—Salidas, Viajes y Dietas.

Capítulo VI.—Tiempo de trabajo.

- Artículo 24.—Jornada Laboral.
- Artículo 25.—Calendario Laboral.
- Artículo 26.—Horario.
- Artículo 27.—Horas Extraordinarias.
- Artículo 28.—Vacaciones.

Capítulo VII.—Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Artículo 29.—Permisos, Licencias y Reducciones de Jornada por motivos familiares.
- Artículo 30.—Excedencias.

Capítulo VIII.—Formación profesional.

- Artículo 31.—Formación Interna.

Capítulo IX.—Salud laboral y medio ambiente.

- Artículo 32.—Prevención de Riesgos Laborales.
- Artículo 33.—Medio Ambiente.

Capítulo X.—Beneficios o acción social.

- Artículo 34.—Seguro Colectivo.
- Artículo 35.—Complemento por Incapacidad Temporal.
- Artículo 36.—Jubilaciones Especiales.



Capítulo XI.—Derechos sindicales.

Artículo 37.—Derechos Sindicales en Fundación Metal Asturias.

Artículo 38.—Descuento en Nómina.

Artículo 39.—Excedencia por Razones Sindicales.

Artículo 40.—Derechos del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal.

Artículo 41.—Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 42.—Derecho de Reunión.

Capítulo XII.—Abuso de autoridad.

Artículo 43.—Abuso de Autoridad.

Capítulo XIII.—Medidas contra el tabaquismo.

Artículo 44.—Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo.

Capítulo XIV.—Recursos informáticos y de comunicación.

Artículo 45.—Utilización de los Recursos Informáticos y de Comunicación.

Capítulo XV.—Confidencialidad de datos.

Artículo 46.—Confidencialidad de Datos.

Capítulo XVI.—Régimen disciplinario.

Artículo 47.—Régimen de Faltas y Sanciones.

Artículo 48.—Graduación de las Faltas.

Artículo 49.—Faltas Leves.

Artículo 50.—Faltas Graves.

Artículo 51.—Faltas Muy Graves.

Artículo 52.—Régimen de Sanciones.

Artículo 53.—Sanciones.

Artículo 54.—Prescripción de las Faltas.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional I.

Disposición Adicional II.

Anexos.

Anexo I y II: Categorías, Niveles y Retribuciones.

Anexos III y IV: Calendarios laborales.

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito Personal y Funcional.

1.—El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta de la Fundación Metal Asturias, presten sus servicios en régimen laboral dentro del ámbito de organización y dirección de la misma, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

2.—El personal laboral dependiente de una consignación presupuestaria para el desarrollo de un convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario dentro de la actividad normal y permanente de Fundación Metal Asturias, al igual que el personal docente, estarán sujetos a este Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional I del presente Convenio.

3.—El personal sujeto a contratos para la formación y el aprendizaje en Programas de Empleo y Formación estarán sujetos a este Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional II del presente Convenio.

4.—Quedan excluidos de este Convenio:

- a) El personal con contrato de alta dirección.
- b) Los y las profesionales cuya relación con Fundación Metal Asturias esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.

Artículo 2.—Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, no



obstante, se retrotraerá sus efectos a fecha 1 de enero de 2017, excepto en lo establecido en el artículo 29-1-C, 29-1-L, 29-1-Q y 29-2-D.

El presente Convenio mantendrá su vigencia en tanto no se sustituya por un nuevo Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de la comunicación que, al efecto y por escrito, deba cursar cualquiera de las partes, el presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente en un plazo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 3.—Ámbito Territorial.

El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de Fundación Metal Asturias, así como en aquellos que se empleen temporalmente por necesidades de su actividad, o aquellos otros que se puedan constituir en el futuro.

Artículo 4.—Compensación y Absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Ésta operará de forma global y en cómputo anual.

Artículo 5.—Validez.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen vigencia individualmente. En el supuesto de que la autoridad judicial anulase alguna de sus cláusulas, ésta tendrá que ser renegociada de nuevo, no afectando a la vigencia del resto de condiciones.

Artículo 6.—Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de 30 días desde la fecha de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del mismo, integrada por tres representantes designados por la Dirección y tres representantes designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, especificando previamente el tema a tratar en un plazo de 10 días desde la convocatoria o al menos una vez cada semestre.

El posicionamiento de la Comisión Paritaria se reflejará en un acta, que será redactada y firmada en los 2 días laborales siguientes.

Las partes podrán estar asistidas por el personal asesor que estimen oportuno, que tendrá derecho a voz pero no derecho a voto.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Conciliar en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas funciones que le sean conferidas por las partes de mutuo acuerdo.

Las partes firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, a someter a la Comisión Paritaria, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de conflicto colectivo, las discrepancias y diferencias que pudieran surgir con el fin de buscar en su seno una solución negociada al respecto.

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria, en las materias establecidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la inaplicación del convenio colectivo, aquéllas resolverán sus discrepancias de acuerdo con el Decreto 114/13 de la Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias.

CAPÍTULO II.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.—Organización del trabajo.

1.—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de Fundación Metal Asturias, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y en las disposiciones de carácter interno con que se doten.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, el Comité de Empresa tendrá las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

2.—Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La mejora del rendimiento de los servicios.
- La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- El establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.



Artículo 8.—*No discriminación y respeto a la privacidad del personal trabajador.*

1.—Fundación Metal Asturias evitará cualquier discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas o sindicales, orientación sexual o edad.

2.—En la medida de lo posible, Fundación Metal Asturias fomentará la contratación de colectivos desfavorecidos, según establece la legislación vigente.

3.—Fundación Metal Asturias posibilitará la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal.

4.—El Comité de Empresa podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten relacionadas con cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo y, de común acuerdo, la Comisión Paritaria podrá adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia.

Artículo 9.—*Negociación en materia de igualdad*

Las partes acuerdan promover las medidas concretas que permitan fomentar la igualdad de trato y evitar situaciones discriminatorias, si es que existieran.

CAPÍTULO III.—SELECCIÓN DEL PERSONAL, CONTRATACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 10.—*Selección e Ingresos de Personal.*

La Dirección de Fundación Metal Asturias comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los/las aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna e informando de los mismos al Comité de Empresa.

Artículo 11.—*Forma de los contratos.*

1.—Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito.

2.—De conformidad con la legislación laboral vigente, deberá entregarse una copia básica al Comité de Empresa.

3.—El Comité de Empresa deberá conocer por anticipado los diversos modelos de contratos.

Artículo 12.—*Modalidades de Contratos.*

Las diferentes modalidades de contratos se regirán por la normativa legal y reglamentaria específica.

Artículo 13.—*Fomento del Empleo.*

Fundación Metal Asturias fomentará la contratación indefinida, asumiendo el compromiso de mejora social y laboral, cada vez que sea posible.

Artículo 14.—*Período de Prueba.*

1.—El ingreso del personal trabajador en Fundación Metal Asturias se considera hecho a título de prueba, si así consta por escrito.

2.—Su duración será variable según los puestos de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Categoría Profesional: Mandos	6 meses
Categoría Profesional: Personal Técnico	3 meses
Categoría Profesional: Resto de Personal	15 días

3.—Durante el período de prueba, el personal trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo y categoría profesional.

4.—Se exceptúan de las recíprocas obligaciones contractuales aquéllas derivadas de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose en todo caso comunicar el desistimiento por escrito.

5.—Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato surtirá plenos efectos, computándose dicho período a efectos de antigüedad del trabajador o trabajadora en Fundación Metal Asturias.

Artículo 15.—*Ceses Voluntarios.*

1.—El personal trabajador que decida causar baja en Fundación Metal Asturias vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Categoría Profesional Mando	60 días
Categoría Profesional Técnico Nivel I y II	30 días
Resto Categorías Profesionales	15 días



2.—El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a Fundación Metal Asturias a descontar de la liquidación del trabajador o trabajadora una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 16.—*Preaviso de terminación de contrato.*

Fundación Metal Asturias estará obligada a notificar por escrito el cese de un trabajador o trabajadora con 15 días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato en vigor, siempre que la duración y características del contrato lo permitan. Para aquellos contratos superiores a un año de duración, el incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador o trabajadora a percibir una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 17- Personas con Discapacidad.

Siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para personas con discapacidad, Fundación Metal Asturias tendrá la obligación de emplear un número de personas discapacitadas no inferior al 2% de su plantilla.

Fundación Metal Asturias podrá solicitar la declaración de excepcionalidad y la aplicación de las medidas alternativas en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre y en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor del personal trabajador con discapacidad y en las demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

CAPÍTULO IV.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18.—*Definición de Grupos y Escalas de Nivel.*

1.—Las categorías profesionales, niveles y retribuciones correspondientes para todo el personal trabajador son las que se incorporan en los anexos I y anexo II al presente Convenio.

CAPÍTULO V.—RETRIBUCIONES

Artículo 19.—*Estructura Salarial.*

1.—El salario del personal trabajador acogido al presente Convenio estará formado por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Pagas Extraordinarias.
- c) Complementos.

a) Salario base.

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada nivel, en las tablas salariales que figuran en los anexos I y anexo II del presente Convenio.

b) Pagas extraordinarias.

El personal trabajador sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, que se devengarán y se abonarán de la siguiente manera:

- La primera se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio y se abonará con la mensualidad del mes de junio.
- La segunda se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre y se abonará con la mensualidad de noviembre, siempre que sea posible.

El importe de cada una de las pagas será el correspondiente a una mensualidad del salario base que corresponda percibir a cada trabajador o trabajadora.

c) Complementos:

En aquellos supuestos en los que, por motivos derivados de la propia actividad o del mantenimiento de sus instalaciones, sea preciso que cualquier trabajador o trabajadora, independientemente de la categoría a la que pertenezca, realice de manera temporal y excepcionalmente una o más funciones ajenas a aquellas consideradas normales o habituales de su propia actividad profesional, la persona superior jerárquica y/o funcional lo pondrá en conocimiento del trabajador o trabajadora que, de mutuo acuerdo con la misma, pasará a desarrollarlas. Adicionalmente, se pactará un Complemento Salarial en compensación a las actividades realizadas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que por necesidades de la actividad de Fundación Metal Asturias desempeñen funciones añadidas a su propia actividad, durante un período continuado de 12 meses, verán consolidado el Complemento Salarial que venían percibiendo, a excepción de los trabajadores o trabajadoras encuadrados en la categoría laboral de Mandos.

Artículo 20.—*Forma de Pago.*

El abono de las retribuciones salariales se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada trabajador o trabajadora determine, por meses vencidos.



Artículo 21.—*Incremento Salarial.*

El incremento salarial anual durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será el resultante de aplicar a la tabla salarial vigente en Fundación Metal Asturias, los siguientes porcentajes:

Para el año 2017: 1,8%.

Para el año 2018: 1,8%.

Las cuantías resultantes serán consolidables en la tabla salarial. Dichos incrementos únicamente se aplicarán sobre los conceptos recogidos en las tablas salariales para 2017 y 2018, que se incorporan como anexo I y anexo II al presente Convenio Colectivo.

Artículo 22.—*Cláusula de Revisión Salarial.*

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) definitivo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara para los años 2017 y 2018 un incremento superior al 1,8%, la Fundación Metal Asturias abonará dicho incremento una vez que constate dicha circunstancia. Dicho abono se hará efectivo antes de que finalice el primer trimestre de 2018 y 2019, respectivamente.

Las cuantías resultantes serán consolidables en la tabla salarial. Dichos incrementos únicamente se aplicarán sobre los conceptos recogidos en la tabla salarial, que se incorpora como anexo I y anexo II al presente Convenio Colectivo.

Artículo 23.—*Salidas, Viajes y Dietas.*

1.—Los trabajadores y trabajadoras, que por orden de Fundación Metal Asturias tengan que efectuar viajes o desplazamientos dentro de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias por motivos de una actividad laboral específica, devengarán una media dieta por importe de 10,50 € siempre que la salida sea por la mañana y el regreso sea posterior a las 15:30 horas.

2.—Los trabajadores y trabajadoras, que por orden de Fundación Metal Asturias tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias por motivos de una actividad laboral específica, devengarán una dieta de acuerdo con la siguiente escala:

- Dieta completa: 52 €. Se abonará cuando la salida se produzca por la mañana y se regrese después de las 21:30 horas.
- Media Dieta: 26 €. Se abonará cuando la salida se produzca por la mañana y se regrese después de las 15:30 horas.

3.—Los desplazamientos se realizarán en transporte ajeno (autobús, tren, etc.) presentando el justificante de pago: ticket, factura, etc. o en transporte propio. Asimismo, se abonarán los billetes de peaje y aparcamiento en aquellos casos que proceda.

—Transporte ajeno:

- Coche de alquiler tarifa B.
- Avión clase turista.
- Tren clase turista.
- Transporte propio: 0,25 por kilómetro recorrido.
- Alojamiento: cuando por motivos de trabajo sea necesario alojarse fuera de la población habitual, se hará en hoteles de 3 estrellas. En caso de imposibilidad, se ampliará la categoría del alojamiento a 4 estrellas.

4. Las dietas de los desplazamientos al extranjero se incrementarán un 20% respecto a todos los conceptos expuestos en el apartado 2 del presente artículo.

CAPÍTULO VI.—TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24.—*Jornada Laboral.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá una jornada laboral de 36,5 horas semanales de promedio en cómputo anual para los años 2017 y 2018, 38 horas semanales durante la jornada ordinaria y 35 horas durante la jornada de verano, entre los meses de junio y septiembre. Para evitar que, como consecuencia de los horarios de trabajo aplicables en Fundación Metal Asturias, el personal trabajador incurra en un exceso de jornada, se establecen los descansos compensatorios recogidos en los Calendarios Laborales incorporados como anexo III y anexo IV a este Convenio para los años 2017-2018.

Artículo 25.—*Calendario Laboral.*

1.—Los Calendarios tendrán una vigencia anual y serán objeto de la publicidad necesaria, en orden al general conocimiento por las trabajadoras y trabajadores de Fundación Metal Asturias.



Artículo 26.—Horario.

1.—El horario ordinario en los distintos Centros de Fundación Metal Asturias en 2017 será:

- a) Tres días a la semana de jornada partida, de 8:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.
Dos días a la semana de jornada continua (siendo uno de ellos el viernes), de 8:00 a 15:00 horas.
- b) De 14:00 a 21:00 horas, con la finalidad de cubrir las necesidades de la actividad formativa existente en esa franja horaria en aquellos departamentos en los que sea necesario. La realización del mismo será acordada entre la persona superior jerárquica y/o funcional y el personal trabajador.

Con el objetivo de potenciar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, el personal trabajador podrá adaptar a sus necesidades el citado horario, retrasando la hora de entrada y salida en 30 minutos o una hora, bien en horario de mañana o de tarde.

Entre la jornada de mañana y la de tarde habrá un intervalo temporal mínimo de 30 minutos de descanso. Adicionalmente, la jornada de tarde deberá tener una duración mínima de 2 horas.

Lo establecido en los párrafos anteriores sobre la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo en cuanto a la hora de entrada y salida no resultará de aplicación al personal que atiende el servicio de centralita, dada la permanente necesidad del servicio prestado por el mismo.

Cuando para atender actividades formativas o de otra índole que estén planificadas y previstas con la suficiente antelación, el personal trabajador vea afectado su horario de trabajo, para evitar que incurra en exceso de jornada podrá compensar las horas que en cómputo diario hayan excedido su horario de trabajo, previo acuerdo con la persona superior jerárquica y/o funcional mediante alguna de las siguientes opciones:

- a) Retrasando su incorporación al trabajo en el día siguiente al del exceso respecto a su horario de trabajo y en una cuantía horaria equivalente a la excedida.
- b) Adelantando el horario de salida en el día siguiente al del exceso respecto a su horario de trabajo y en una cuantía horaria equivalente a la excedida.
- c) Acumulando las horas excedidas de su horario de trabajo hasta alcanzar la totalidad de una jornada laboral, que deberá disfrutar como máximo en los tres meses siguientes, previo acuerdo con la persona superior jerárquica y/o funcional atendiendo a las necesidades organizativas de Fundación Metal Asturias con la finalidad de no afectar su adecuado funcionamiento.

2.—Por necesidades derivadas de las funciones realizadas, los trabajadores o trabajadoras que ocupen los puestos de Ordenanzas en los centros de formación cumplirán una jornada laboral de 7 horas diarias con el siguiente horario de trabajo:

Centros de Avilés y Gijón:

De lunes a viernes: De 15:15 a 22:15 horas.

Centro de Prendes:

De lunes a viernes: De 15:45 a 22:45 horas.

En el caso de que los cursos impartidos en los centros de formación en los que prestan servicios concluyeran con anterioridad a las horas indicadas, se podrá acordar con la persona superior jerárquica y/o funcional el adelantamiento de la hora de salida del centro de trabajo sin que, en ningún caso, pueda abandonarse con anterioridad a la conclusión del último curso que se esté impartiendo en el mismo.

3.—Jornada de verano. En el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el personal trabajador de Fundación Metal Asturias disfrutará, además de los viernes, de 2 días de jornada continua con el siguiente horario de trabajo:

De 8:00 a 14:30 horas.

Para el disfrute de la jornada de verano, cada trabajador o trabajadora deberá acordar con la persona superior jerárquica y/o funcional, con anterioridad al 15 de mayo, 2 días de la semana (de lunes a jueves) en los cuales disfrutará de la jornada continua.

4.—Sobre la jornada diaria establecida en el presente artículo se establece un período de descanso de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

5.—En 2018, el personal trabajador cumplirá su jornada laboral semanal en horario flexible, entre las horas de apertura y cierre de los centros de trabajo y previo acuerdo con la persona superior jerárquica y/o funcional, en atención a las necesidades del servicio.

Los horarios de apertura y cierre de los centros de trabajo de la Fundación son:

- CFP de Gijón: de 08.00 a 22.30 horas, de lunes a viernes.
- CFP de Avilés: de 08.00 a 22.30 horas, de lunes a viernes.
- CFP de Prendes: de 08.00 a 22.30 horas, de lunes a viernes.

Artículo 27.—Horas Extraordinarias.

1.—Tanto el Comité de Empresa como la Dirección de Fundación Metal Asturias defienden la no realización de horas extraordinarias.



2.—Las horas extraordinarias efectivas que fuera necesario realizar por períodos punta de actividad y éstas fueran imprevisibles, o cuando su no realización produzca grave quebranto en la actividad, serán acordadas con el trabajador o trabajadora de forma justificada por la persona superior jerárquica y/o funcional de Fundación Metal Asturias, realizándose una estimación de mutuo acuerdo del número de horas que se pudieran precisar para la ejecución de las tareas encomendadas que dan origen a su realización.

La persona superior jerárquica y/o funcional, atendiendo a criterios de necesidad de realización de las mismas, las autorizará en caso de que se estime que concurren los requisitos precisos para su realización.

3.—Las horas extraordinarias serán objeto de compensación en los siguientes términos:

- a) Horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes: una hora y quince minutos de descanso, por cada hora extraordinaria realizada.
- b) Horas extraordinarias realizadas en sábado o festivo: una hora y treinta minutos de descanso, por cada hora extraordinaria realizada.

Las horas de descanso se disfrutarán dentro de los 3 meses siguientes a su realización, previo acuerdo con la persona superior jerárquica y/o funcional.

El disfrute de las horas de descanso se efectuará necesariamente por jornadas completas. En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no haya generado íntegramente las horas de descanso necesarias para el disfrute de un día completo, lo disfrutará de forma proporcional al tiempo de descanso generado.

El acuerdo para la fijación de las horas de descanso deberá alcanzarse en el plazo de un mes desde su realización.

Al personal trabajador que realice exceso de jornada derivado de viajes o desplazamientos, no inherentes a su actividad o puesto de trabajo, se le compensará (tanto en lo que se refiere al tiempo de compensación, como a la fecha del disfrute de la misma) de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la persona superior jerárquica y/o funcional.

Artículo 28.—Vacaciones.

1.—El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal trabajador será de 22 días laborables.

2.—Las vacaciones podrán disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, si bien deberán disfrutarse preferentemente en el mes de agosto.

Para el personal trabajador que preste sus servicios en otras instalaciones o centros de trabajo que se empleen por necesidades de la actividad de Fundación Metal Asturias o aquellos otros que se puedan constituir en el futuro, se podrán establecer otros períodos vacacionales.

3.—Los trabajadores y trabajadoras de Fundación Metal Asturias podrán dejar 5 de los 22 días de vacaciones para su disfrute fuera de los períodos especificados en los puntos anteriores, debiendo acordar con la persona superior jerárquica y/o funcional, la fecha de disfrute.

4.—Aquellas personas que no hayan trabajado en Fundación Metal Asturias el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho, les corresponderá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

5.—El calendario de vacaciones estará confeccionado por la Dirección de Fundación Metal Asturias antes del 30 de abril de cada año, con el fin de garantizar que la totalidad de la plantilla pueda disfrutar las mismas dentro del año natural correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Excepcionalmente, cuando por necesidades del servicio las vacaciones no se puedan disfrutar en el año en curso, se podrá acordar (entre la Dirección de Fundación Metal Asturias y el trabajador o trabajadora) su disfrute en los 2 primeros meses del año siguiente.

6.—El trabajador o trabajadora, que en el transcurso de sus vacaciones cause baja médica debidamente justificada, verá interrumpido el disfrute de las mismas mientras se encuentre en situación de Incapacidad Temporal. Una vez obtenido el parte de alta correspondiente, continuará disfrutando del período vacacional ajustándose a la legislación vigente.

7.—Si la fecha de disfrute de las vacaciones estuviera fijada de antemano y por circunstancias no imputables al trabajador o trabajadora no se pudieran disfrutar en dicha fecha, se modificará la fecha inicialmente establecida, pero siempre dentro del mismo año.

8.—El trabajador o trabajadora que finalice su contrato en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período trabajado.

CAPÍTULO VII.—CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 29.—Permisos, Licencias y Reducciones de Jornada por motivos familiares.

1.—Permisos Retribuidos.

Todo el personal tiene derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Éstos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo aquellos casos cuya naturaleza de imprevistos no permitan que el trabajador o trabajadora proceda a la solicitud, en cuyo caso, se procederá a su justificación a la mayor brevedad posible.

A.—Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.



B.—Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas: 4 días laborables.

C.—Por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge; hijos/hijas, padres/madres, hermanos/hermanas, nietos/nietas, abuelos/abuelas, tanto consanguíneos/as como afines: 3 días laborables.

Si conlleva hospitalización, el permiso será de 4 días laborables.

Los días de permiso para este supuesto podrán disfrutarse acogiéndose a la reducción de jornada, que se aplicará por medias jornadas.

D.—Por muerte del cónyuge o hijos/hijas, tanto consanguíneos/as como afines: 4 días laborables.

E.—Por muerte de padres/madres, hermanos/hermanas, tanto consanguíneos/as como afines: 3 días laborables.

F.—Por muerte de tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, tanto consanguíneos/as como afines: 1 día laborable. Para los abuelos/as, 2 días laborales.

G.—Por matrimonio de un familiar de primer grado o segundo grado de consanguinidad: 1 día, coincidente con el día de la boda.

H.—Por traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.

I.—Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador o trabajadora a Fundación Metal Asturias el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas/año, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

J.—Para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal se dispondrá del tiempo indispensable, presentado el justificante correspondiente.

K.—Para la realización de pruebas de examen se dispondrá del tiempo indispensable, presentado el justificante correspondiente.

L.—Por suspensión del contrato por maternidad: ampliación de 2 semanas al período legalmente previsto, aumentando 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

M.—Lactancia: La duración del período de lactancia, será de una hora diaria por cada hijo/a, hasta los 9 meses de edad. Las trabajadoras y los trabajadores podrán, hasta los 9 meses y opcionalmente, reducir la jornada laboral en un único período de 60 minutos al comienzo o al final de la jornada, o en dos períodos de 30 minutos a lo largo de ésta.

Alternativamente, los trabajadores y las trabajadoras podrán optar por acumular este derecho de cualquiera de las siguientes formas:

- 15 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida.
- 10 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida, y otros 5 días laborables adicionales, que podrán disfrutarse durante los 12 primeros meses de vida del menor.

N.—El personal trabajador tiene derecho a disfrutar de un permiso de paternidad, por un período superior en dos semanas al legalmente previsto.

Este derecho podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo con la Dirección de Fundación Metal Asturias.

O.—Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, cuando el trabajador o trabajadora tenga que acompañar a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

P.—El personal trabajador podrá disponer de los días 24 y 31 de diciembre como días de permiso retribuido.

Q.—En los supuestos de incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad, el personal trabajador podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la fecha de alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en las horas de entrada y salida.

En los casos contemplados en los apartados B, C, D, E y F, los plazos anteriormente señalados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días laborables más, cuando el personal trabajador tuviera que realizar un desplazamiento que implique una distancia de al menos 125 kilómetros de ida y 125 kilómetros de vuelta.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán lo mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse de vínculos matrimoniales.



2.—Permisos no Retribuidos.

El personal trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos, sin percibir retribución alguna:

A.—En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrá conceder permiso por un plazo máximo de un mes.

B.—A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional y a la concesión del permiso oportuno para su perfeccionamiento profesional o formativo, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de Fundación Metal Asturias lo permitan.

C.—Por el tiempo preciso para la realización de los trámites de adopción y con el límite de dos meses, ampliable por acuerdo entre la persona superior jerárquica y/o funcional y el trabajador o trabajadora.

D.—El personal trabajador dispondrá flexiblemente de 1 hora de su jornada diaria cuando tenga a su cargo a personas mayores, hijos/as menores de 12 años, personas con discapacidad, así como a su cargo directo a un familiar hasta el segundo de consanguinidad o afinidad con una enfermedad grave, de acuerdo con la persona superior jerárquica y/o funcional y en la medida que las necesidades de Fundación Metal Asturias lo permitan.

3.—Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 años o una persona con discapacidad física o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal trabajador, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de Fundación Metal Asturias generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a Fundación Metal Asturias con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre Fundación Metal Asturias y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4.—Jornada Continua.

El personal trabajador con hijos menores de 2 años podrá solicitar jornada continua, como medida de conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

De la misma forma, el personal trabajador que opte por la adopción podrá solicitar jornada continua, durante un período máximo de 2 años posteriores a la fecha efectiva de la misma.

Artículo 30.—Excedencias.

1.—Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.—Excedencia voluntaria.

Los trabajadores y las trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que se prolongue la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido 4 años desde el final de la excedencia anterior.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando ambos progenitores sean personal trabajador de la Fundación, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático. El reingreso deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al reingreso, si lo solicita con un mes de antelación a la expiración del plazo de terminación de la excedencia.

La excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal trabajador, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de Fundación Metal Asturias generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.



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.

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos, cometidos fuera de la Fundación, se considerará al trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en Fundación Metal Asturias.

Igualmente en los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos dolosos, cometidos fuera de Fundación Metal Asturias, en los que no recayera pena superior a 6 meses, y siempre por una sola vez, se considerará al trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en Fundación Metal Asturias. Esta excedencia no se concederá en caso de reincidencia.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. El trabajador o la trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

CAPÍTULO VIII.—FORMACIÓN

Artículo 31.—*Formación Interna.*

La Comisión Paritaria de Formación Interna, integrada por tres representantes de la Dirección de Fundación Metal Asturias y tres representantes del Comité de Empresa será el órgano de participación de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración y seguimiento de los Planes Anuales de Formación Interna.

El Plan Anual de Formación Interna se elaborará en base a una detección de necesidades formativas realizada por la Dirección de Fundación Metal Asturias. Se trata de identificar las acciones formativas imprescindibles para mejorar las competencias, las habilidades y las destrezas del personal trabajador y deberá ser consensuado en la Comisión Paritaria de Formación Interna.

El coste derivado de la implementación del Plan Anual de Formación Interna será asumido por Fundación Metal Asturias, con cargo a la cuota de formación interna de la misma. Por ello, el límite máximo de dicho coste vendrá determinado por la cuantía máxima de financiación obtenida por la Fundación por el citado concepto.

Una vez elaborado el Plan de Formación continua, la Dirección de Fundación Metal Asturias y la Comisión Paritaria de Formación Interna establecerán los criterios de selección de las personas participantes. La Comisión Paritaria se compromete a llegar a un acuerdo 30 días antes del inicio de cada acción formativa.

CAPÍTULO IX.—SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 32.—*Prevención de Riesgos Laborales.*

1.—Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de:

- Llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales.
- Adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidentes en Fundación Metal Asturias.
- Fomentar la información a los trabajadores y trabajadoras, la formación de los mismos y especialmente la de sus representantes.

Todos los niveles jerárquicos de Fundación Metal Asturias están obligados a incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con las normativas que la desarrollan, adaptándolas a las circunstancias específicas de Fundación Metal Asturias.

2.—Planificación de la acción preventiva.

Fundación Metal Asturias desarrollará una acción permanente en materia de prevención de riesgos laborales cumpliendo el procedimiento siguiente:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

Fundación Metal Asturias realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal trabajador con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los/las Delegados/as de Prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.



El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales está presente en el conjunto de sus actividades y en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se expone el personal trabajador en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud del personal trabajador.
- g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de Fundación Metal Asturias, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal trabajador, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

3.—Información sobre prevención.

La información sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador y trabajadora y puesta en conocimiento de la representación del personal trabajador.

4.—Protección del personal trabajador sensible a determinados riesgos.

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, Fundación Metal Asturias determinará, en consecuencia, las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador o trabajadora es adecuado, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o los/las Delegados/as de Prevención en su caso.

5.—Vigilancia de la salud.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una vigilancia de su salud, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición, cuyo coste será asumido por Fundación Metal Asturias.

Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud.

La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar y, adicionalmente, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia (tanto al inicial como al anual) del trabajador o trabajadora. La renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador o trabajadora por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador o trabajadora. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser personal trabajador con horarios de trabajo diferentes a los habituales de las revisiones, dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud del personal trabajador, salvo consentimiento expreso del trabajador o trabajadora. No obstante lo anterior, la Fundación y los órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. En ningún caso se podrán utilizar los resultados derivados de la vigilancia de la salud de forma discriminatoria para el trabajador o la trabajadora.

6.—Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está formado en igual número por los representantes de Fundación Metal Asturias y los/las Delegados/as de Prevención.



7.—Documentación de salud laboral.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntarán, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que los representantes de los trabajadores y trabajadoras consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

8.—Formación de los/las Delegados/as de Prevención.

Fundación Metal Asturias garantizará que los/las Delegados/as de Prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo, los/las Delegados/as de Prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

9.—Formación en materia preventiva.

En cumplimiento del deber de protección, Fundación Metal Asturias deberá garantizar que todo trabajador y trabajadora reciba una formación de nivel básico (30 horas), que incluirá formación específica orientada a cada puesto de trabajo.

Artículo 33.—*Medio Ambiente.*

La Fundación Metal Asturias, en su estrategia de sensibilización medioambiental y a efectos de contribuir en la mejora del medio ambiente y en el respeto a la naturaleza, promoverá cuantas medidas corrijan usos que lesionen la salud laboral y el equilibrio ecológico.

CAPÍTULO X.—BENEFICIOS O ACCIÓN SOCIAL

Artículo 34.—*Seguro Colectivo.*

1.—Fundación Metal Asturias suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo que cubrirá las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional o común, que amparará tanto al personal trabajador en activo, cualquiera que sea su edad, como al que estuviese en suspensión de contrato por incapacidad temporal o por el ejercicio de cargos públicos o sindicales.

El capital asegurado será de 25.100 euros para la contingencia de muerte y de 30.000 euros para la contingencia de incapacidad permanente total o absoluta. El importe de las primas correspondientes será abonado por Fundación Metal Asturias. Esta cuantía se mantendrá durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2.—Asimismo acogerá al personal trabajador eventual de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

3.—A cada trabajador y trabajadora se le hará entrega del boletín de suscripción donde habrá de especificar a las personas beneficiarias de la póliza de seguros. De la misma forma, se le hará entrega de una copia de la póliza de seguros.

Artículo 35.—*Complemento por Incapacidad Temporal.*

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional, o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social o Mutua Patronal correspondiente, Fundación Metal Asturias completará las prestaciones obligatorias, durante todo el período de permanencia en dicho estado, hasta el 100% del salario bruto.

En 2017, dicho complemento únicamente será abonado en el supuesto de que el absentismo de Fundación Metal Asturias en 2016 haya sido inferior al 2%. Este índice de absentismo será computado globalmente en todos los centros de Fundación Metal Asturias y para su determinación se computarán únicamente las ausencias de los trabajadores y trabajadoras derivadas de Incapacidad Temporal, excluyéndose las ausencias del personal sujeto a contratos para la formación y el aprendizaje en Programas de Empleo y Formación, que no se computarán para la determinación de este porcentaje.

Artículo 36.—*Jubilaciones Especiales.*

1.—Jubilación anticipada a los 64 años con contrato de sustitución.

El trabajador o trabajadora que al cumplir los 64 años tenga derecho a acogerse a la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicará a Fundación Metal Asturias que tramitará dicha solicitud de jubilación a la mayor brevedad posible.

Fundación Metal Asturias estará obligada a contratar un nuevo/a trabajador o trabajadora para cubrir la vacante del que se jubila con un contrato que, como mínimo, tendrá una duración equivalente al tiempo que le falte al trabajador o la trabajadora que se jubila para cumplir 65 años.

2.—Jubilación parcial con contrato de relevo.

Fundación Metal Asturias facilitará el acceso a la jubilación parcial del trabajador o trabajadora en que concurran los requisitos establecidos en la normativa vigente en el momento del acceso del personal trabajador a dicha situación.

El trabajador o trabajadora concertará con Fundación Metal Asturias una reducción de su jornada de trabajo, que suponga el porcentaje máximo permitido por la normativa de aplicación en cada momento.

El trabajador o trabajadora que desee acceder a la jubilación parcial deberá preavisar a Fundación Metal Asturias con una antelación mínima de 3 meses.

CAPÍTULO XI.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.—*Derechos Sindicales en Fundación Metal Asturias.*

El personal trabajador tiene derecho al ejercicio de la acción sindical en Fundación Metal Asturias en la forma que establezca el presente Convenio.

A los efectos anteriores Fundación Metal Asturias se compromete a:

- 1.—Respetar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente.
- 2.—Permitir que los trabajadores y trabajadoras afiliados/as a un Sindicato, debidamente implantado, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera del horario de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Fundación Metal Asturias.
- 3.—No podrá sujetarse el empleo de un trabajador o una trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.

Artículo 38.—*Descuento en Nómina.*

1.—A requerimiento del trabajador o la trabajadora, Fundación Metal Asturias descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

A tal fin, el trabajador o trabajadora remitirá un escrito a la Dirección de Fundación Metal Asturias en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta de la deba ser transferida la correspondiente cantidad.

2.—Fundación Metal Asturias se compromete a la entrega de una copia del documento que acredite dicha transferencia a la representación sindical de Fundación Metal Asturias.

3.—Las anteriores detracciones se efectuarán por períodos de un año.

Artículo 39.—*Excedencia por Razones Sindicales.*

Todo trabajador o trabajadora perteneciente a una Central Sindical debidamente implantada y que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario/a del sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo que se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a Fundación Metal Asturias, previa solicitud, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 40.—*Derechos del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Los/las componentes del Comité de Empresa y los/las Delegados/as de Personal, sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos:

A.—Serán informados/as por la Dirección de Fundación Metal Asturias trimestralmente sobre la evolución y la situación económica de la entidad, así como sobre su programa de previsión y evolución probable del empleo en la Fundación.

B.—Deberán conocer y tener a su disposición anualmente el balance, la cuenta de resultados y la memoria de Fundación Metal Asturias.

C.—Serán informados con carácter previo a su ejecución por Fundación Metal Asturias sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional en Fundación Metal Asturias.

D.—Serán informados/as sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

E.—Deberán ser informados/as sobre la modificación del "status" jurídico de la Fundación, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

F.—Se les informará por parte de Fundación Metal Asturias del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante Fundación Metal Asturias y en su caso ante la Autoridad Laboral competente.

G.—Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajadores o trabajadoras en los casos de faltas muy graves, especialmente en los casos de despido.

H.—Serán informados/as en lo referente a las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, los ceses y los ascensos.

I.—Ejercerán una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el cumplimiento de los convenios y condiciones o usos de Fundación Metal Asturias que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante Fundación Metal Asturias y los organismos y tribunales competentes.

J.—Cuidarán la calidad de la formación impartida por Fundación Metal Asturias.

K.—Vigilarán las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo dentro de Fundación Metal Asturias.



L.—Participarán, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en Fundación Metal Asturias en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras o de sus familias.

M.—Colaborarán con la Dirección de Fundación Metal Asturias para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

N.—Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Ñ.—En materia de control sindical de los contratos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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.

Por su parte, los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las cuentas que le sean presentadas por razón de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al mismo o cesar en la Fundación.

Artículo 41.—*Garantías de los miembros del Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

A.—No podrán ser despedidos/as o sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del/la interesado/a, el Comité de Empresa.

B.—Poseerán prioridad de permanencia en Fundación Metal Asturias o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

C.—No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

D.—Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de Fundación Metal Asturias, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a Fundación Metal Asturias.

E.—Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular, semestralmente, las de los distintos miembros del Comité de Empresa o de los/las Delegados/as de Personal en su caso, en uno o varios de sus componentes o en cualquiera de los afiliados a los que representen, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley.

F.—Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por su sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 42.—*Derecho de Reunión.*

1.—El personal trabajador de Fundación Metal Asturias tiene derecho a reunirse, fuera del horario habitual de trabajo, en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a Fundación Metal Asturias. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2.—La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de Fundación Metal Asturias la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a Fundación Metal Asturias que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3.—La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de Fundación Metal Asturias con una antelación mínima de 48 horas, siempre que sea posible, indicando el orden del día, las personas que ocuparán la presidencia y la duración previsible de la misma.

CAPÍTULO XII. ABUSO DE AUTORIDAD

Artículo 43.—*Abuso de Autoridad.*

Fundación Metal Asturias considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por el personal directivo, jefes/as o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un/a superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un/a inferior; en este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, que lo comunicará por escrito a su jefe/a inmediato/a, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de Fundación Metal Asturias. Si cualquiera de ellos/as no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el/la así perjudicado/a dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a 15 días a la Dirección General de Trabajo que, si estima



la infracción, ordenará a la Dirección de Fundación Metal Asturias el envío de los antecedentes del asunto y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de Fundación Metal sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, no satisficiera al agraviado/a, tanto éste/a como sus representantes legales podrán solicitar a la Dirección General de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII.—MEDIDAS CONTRA EL TABAQUISMO

Artículo 44.—*Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.*

Como consecuencia de lo establecido en la Ley 28/2005, está terminantemente prohibido fumar en las instalaciones de Fundación Metal Asturias.

En el caso de que se detectara un incumplimiento de la prohibición anteriormente expuesta, la Dirección de Fundación Metal Asturias se reserva la facultad de ejercitar las acciones disciplinarias que, a la luz de las circunstancias concurrentes, estime oportunas.

CAPÍTULO XIV.—RECURSOS INFORMÁTICOS Y DE COMUNICACIÓN

Artículo 45.—*Utilización de los Recursos Informáticos y de Comunicación.*

A.—Los medios y recursos informáticos y de comunicación que Fundación Metal Asturias pone a disposición del personal trabajador son propiedad de la misma y su utilización por parte de los empleados y empleadas queda limitada única y exclusivamente a fines profesionales. Por tanto, los empleados y empleadas no pueden albergar ninguna expectativa de privacidad respecto a la utilización que hagan de los equipos informáticos puestos a su disposición.

B.—Se prohíbe expresamente el acceso del personal trabajador a páginas Web de contenido ofensivo, inapropiado, pornográfico, erótico o discriminatorio por razones de género, etnia, opción sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social, así como la descarga desde la red de Internet de cualquier clase de programas, aplicaciones, documentos o archivos, la instalación en los equipos informáticos y la utilización de software cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar los intereses de Fundación Metal Asturias, o de terceras personas, así como la utilización de la conexión a Internet para el desempeño de cualquier actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en Fundación Metal Asturias.

No obstante lo anterior, el personal trabajador podrá utilizar el correo electrónico para fines personales, siempre que dicho uso sea excepcional y:

1.—Existan razones urgentes o de especial gravedad que justifiquen la utilización de este medio para contactar con el hogar familiar, concertar citas inmediatas o transmitir recados urgentes.

2.—El trabajador o trabajadora deba realizar algún tipo de gestión personal inexcusable que sea factible realizar por este medio, evitando así ausentarse del centro de trabajo.

La Dirección de Fundación Metal Asturias podrá requerir en cualquier momento al personal trabajador que haya utilizado el correo electrónico para fines personales, que acredite debidamente la existencia de las razones urgentes o de especial gravedad o la realización de gestiones inexcusables que justifiquen dicha utilización. En caso de que el empleado o empleada no logre acreditar la existencia de dichas causas o las alegadas no reúnan los requisitos de urgencia y especial gravedad, se considerará que la utilización realizada del correo electrónico ha sido incorrecta. La utilización del correo electrónico para fines personales deberá prolongarse el menor tiempo posible y, a ser posible, ser realizada fuera del horario laboral.

En los envíos de carácter personal se indicará, en el apartado referente a la materia o contenido del correo, tal carácter con la palabra, en mayúsculas, "PERSONAL", que se podrá acompañar de cualquier otra indicación. El no indicarlo así libera a Fundación Metal Asturias de cualquier responsabilidad en orden al control de dichos correos. Los correos de carácter personal deberán ser eliminados una vez que se envíen o reciban, y en todo caso en el plazo de 48 horas.

C.—Fundación Metal Asturias, respetando en todo caso la dignidad e intimidad del trabajador o trabajadora, realizará los controles precisos, con el objeto de verificar que el uso de los recursos informáticos y de comunicación resulta de conformidad al contenido de este artículo.

De manera diaria y permanente, y sin previo aviso al trabajador o trabajadora, la Dirección de Fundación Metal Asturias podrá revisar, a través de la red interna de la misma, de programas instalados al efecto, o de la información proporcionada por sus proveedores, la utilización que se esté haciendo de las herramientas informáticas puestas a disposición de los empleados y empleadas.

Adicionalmente, el control por parte de Fundación Metal Asturias podrá ser realizado mediante el acceso a los equipos informáticos de los empleados y empleadas, salvo que el mismo resultara innecesario por haberse obtenido pruebas suficientes de eventuales usos indebidos a través del sistema de control permanente.

CAPÍTULO XV.—CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

Artículo 46.—*Confidencialidad de Datos.*

El sector productivo en el cual Fundación Metal Asturias desarrolla su actividad formativa se caracteriza por una continua innovación tecnológica en cuanto al desarrollo tanto de los diferentes procesos productivos, como las técnicas aplicadas en el mismo. Es por ello que resulta de gran importancia guardar una absoluta confidencialidad en relación con



los datos y documentos a los que el personal trabajador tenga acceso como consecuencia de desarrollo de su actividad profesional en la misma.

Por ello, toda clase de información, documentación, procesos productivos, política comercial o cualquier otra clase de datos que el personal trabajador maneje o conozca a consecuencia del desarrollo de su actividad en Fundación Metal Asturias tendrá el carácter de confidencial.

En consecuencia, su utilización fuera de los fines propios a que está destinada, y en especial su divulgación, obtención de fotocopias para uso particular, facilitar datos a terceras personas ajenas a Fundación Metal Asturias, será considerada como una FALTA MUY GRAVE, susceptible de ser sancionada con despido y sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades civiles y/o penales a que pudiera dar lugar tal actuación.

Durante la vigencia de su relación laboral así como con posterioridad a su extinción, el personal trabajador no utilizará en detrimento o perjuicio de Fundación Metal Asturias ni divulgará a terceras personas, excepto en el ejercicio de las funciones inherentes a sus prestaciones profesionales para ésta, cualquier información confidencial recibida como consecuencia del desarrollo de su relación laboral con Fundación Metal Asturias, ya sea referida a Fundación Metal Asturias o a otras entidades clientes o relacionadas con la misma.

Por ello, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral del trabajador o trabajadora con Fundación Metal Asturias, por cualquier causa que se produzca, el trabajador o trabajadora hará entrega a Fundación Metal Asturias de la documentación y registros de todo tipo relativos a las operaciones efectuadas por la misma o referentes a clientes de la misma, o a las compañías que hayan mantenido alguna relación con ella, sin que el personal trabajador tenga derecho a mantener copia alguna de la mencionada documentación.

CAPÍTULO XVI.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47.—*Régimen de Faltas y Sanciones.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de Fundación Metal Asturias de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 48.—*Graduación de las Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 49.—*Faltas Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A. De 1 a 3 faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- B. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- C. La no presentación en Fundación Metal Asturias del parte de baja por enfermedad, dentro del plazo de 72 horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- D. La incorrección leve con cualquier persona sea compañera, superior o subordinada y con el público o clientes.
- E. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a Fundación Metal Asturias o fuere causa de accidente de sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- F. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- G. Falta de aseo o limpieza personal.
- H. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- I. No comunicar a Fundación Metal Asturias los cambios de residencia o domicilio.
- J. Discutir violentamente con los compañeros o compañeras dentro de la jornada de trabajo.
- K. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- L. El incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para Fundación Metal Asturias o para la integridad física o la salud de los trabajadores o trabajadoras.
- M. El incumplimiento de las normas internas (recogidas en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo) de Fundación Metal Asturias sobre la utilización de las herramientas informáticas (equipos informáticos utilizados por el personal trabajador, el software instalado en los mismos, el acceso a Internet, el correo electrónico, etc.) que ésta pone a disposición del personal trabajador para el desarrollo de las tareas encomendadas, siempre que no cause perjuicios o entorpecimientos graves.

Artículo 51.—*Faltas Graves.*

- A. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- B. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o compañera o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a Fundación Metal Asturias.
- C. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.



- D. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- E. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para Fundación Metal Asturias, podrá ser considerada como falta muy grave.
- F. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora en el trabajo.
- G. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- H. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- I. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de Fundación Metal Asturias.
- J. Las faltas notorias de respeto y consideración con cualquier persona sea compañera, superior o subordinada y con el público o cliente.
- K. El incumplimiento de las medidas previstas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para Fundación Metal Asturias o para la Seguridad y Salud del personal trabajador.
- L. El incumplimiento de las normas internas (recogidas en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo) de Fundación Metal Asturias sobre la utilización privada de las herramientas informáticas (equipos informáticos utilizados por el personal trabajador, el software instalado en los mismos, el acceso a Internet, el correo electrónico, etc.) que ésta pone a disposición del personal trabajador para el desarrollo de las tareas encomendadas, que causen perjuicios o entorpecimientos graves para Fundación Metal Asturias.
- M. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 51.—*Faltas Muy Graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- A. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 20 en un año.
- B. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes.
- C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a Fundación Metal Asturias o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de Fundación Metal Asturias o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de Fundación Metal Asturias o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor o autora, salvo que haya sido absuelto/a de los mismos.
- E. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- F. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de trabajo.
- G. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- H. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de Fundación Metal Asturias, o revelar a personas extrañas a la misma datos de reserva obligada.
- I. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a Fundación Metal Asturias.
- J. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.
- K. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- L. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- M. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
- N. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- O. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador o trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna autoridad jerárquica en la estructura de Fundación Metal Asturias sobre la persona acosada.
- P. El incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para Fundación Metal Asturias o para la seguridad y salud del personal trabajador.
- Q. El incumplimiento de las normas internas (recogidas en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo) de Fundación Metal Asturias sobre la utilización privada de las herramientas informáticas (equipos informáticos utilizados por el personal trabajador, el software instalado en los mismos, el acceso a Internet, el correo electrónico,



etc.) que ésta pone a disposición del personal trabajador para el desarrollo de las tareas encomendadas, que causen daños muy graves a la Fundación Metal Asturias.

- R. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 52.—*Régimen de Sanciones.*

Corresponde a Fundación Metal Asturias la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Fundación Metal Asturias dará cuenta a los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda clase de sanciones que se impongan.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta 6 meses después de la fecha de imposición.

Artículo 53.—*Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- B. Por faltas graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- C. Por faltas muy graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 54.—*Prescripción.*

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que Fundación Metal Asturias tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Disposición adicional I

- Personal laboral del artículo 1.2.

A) El personal sujeto a una consignación presupuestaria para el desarrollo de un convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario, se regulará conforme a lo establecido en el presente Convenio a excepción de los siguientes Capítulos: IV.—Clasificación Profesional, V.—Retribuciones y VI.—Tiempo de Trabajo, que se regirán por los siguientes criterios:

1.—La categoría profesional de este personal será determinada en función de las condiciones laborales y objeto de contrato establecidas en el convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario y dentro del ámbito de la organización de trabajo establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

2.—Las retribuciones salariales, así como los gastos de seguros sociales y retenciones de IRPF deberán ajustarse a la consignación presupuestaria del convenio, acuerdo o programa.

3.—Todas las cuestiones relativas al tiempo de trabajo recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo serán determinadas en función del convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario y dentro del ámbito de organización del trabajo establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

En todo caso, si el convenio, acuerdo o programa de carácter extraordinario establece condiciones laborales, económicas o de otra índole diferentes a las establecidas en esta disposición adicional, se estará a lo regulado por dichas condiciones.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio determinará de mutuo acuerdo qué convenio, acuerdo o programa tendrá carácter extraordinario.

B) El personal docente se regulará conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo a excepción de los siguientes Capítulos: IV.—Clasificación Profesional, V.—Retribuciones y VI.—Tiempo de Trabajo y artículo 35.—Complemento por Incapacidad Temporal, que se regirán por los siguientes criterios:

1.—La retribución del Personal Docente se establecerá mediante acuerdo individual entre Fundación Metal Asturias y el trabajador o trabajadora, atendiendo a las circunstancias específicas concurrentes en cada uno de los programas formativos y/o servicios de formación para clientes.

2.—Todas las cuestiones relativas al tiempo de trabajo recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo serán determinadas, en función de la regulación específica de cada programa formativo y/o servicio de formación para clientes, y dentro del ámbito de organización del trabajo establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

3.—Para el personal docente, la prestación económica por Incapacidad Temporal, se regulará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente sin que le resulte de aplicación lo establecido en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional II

— Personal laboral del artículo 1.3.

A) El personal sujeto a contratos para la formación y el aprendizaje en Programas de Empleo y Formación se regulará conforme a lo establecido en el presente Convenio a excepción de los siguientes Capítulos: IV.—Clasificación Profesional, V.—Retribuciones y VI. Tiempo de Trabajo y artículo 35.—Complemento por Incapacidad Temporal, que se regirán por los siguientes criterios:

1.—La retribución de este personal se establecerá conforme a lo que establezca los Programas de Empleo y Formación.

2.—Todas las cuestiones relativas al tiempo de trabajo recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo serán determinadas en función de la regulación específica de cada programa formativo y dentro del ámbito de organización del trabajo establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

3.—Para este personal, la prestación económica por Incapacidad Temporal se regulará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, sin que le resulte de aplicación lo establecido en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

Anexo I

TABLA SALARIAL 2017 PARA EL PERSONAL DE FUNDACIÓN METAL ASTURIAS

		2017 salario euros anuales	2017 salario euros mensuales (14 pagas)
MANDOS	NIVEL 1	35.265,48	2.518,96
	NIVEL 2	33.379,78	2.384,27
	NIVEL 3	31.174,07	2.226,72
TÉCNICOS	NIVEL 1	28.253,96	2.018,14
	NIVEL 2	25.831,65	1.845,12
	NIVEL 3	24.599,14	1.757,08
	NIVEL 4	23.461,31	1.675,81
TÉCNICOS ESCRITORES DESARROLLADORES	NIVEL 1	21.252,22	1.518,02
ADMINISTRATIVOS	NIVEL 1	22.677,98	1.619,86
	NIVEL 2	21.030,27	1.502,16
	NIVEL 3	19.629,71	1.402,12
PERSONAL DE APOYO	NIVEL 1	21.252,22	1.518,02
	NIVEL 2	20.075,69	1.433,98
	NIVEL 3	18.594,80	1.328,20

Anexo II

TABLA SALARIAL 2018 PARA EL PERSONAL DE FUNDACIÓN METAL ASTURIAS

		2018 salario euros anuales	2018 salario euros mensuales (14 pagas)
COORDINADORES	NIVEL 1	35.900,26	2.564,30
	NIVEL 2	33.980,61	2.427,19
	NIVEL 3	31.735,21	2.266,80
JEFES DE PROYECTOS	NIVEL 1	28.762,53	2.054,47
JEFES ADMINISTRATIVOS	NIVEL 1	28.762,53	2.054,47
TÉCNICOS DE PROYECTOS	NIVEL 1	26.296,62	1.878,33
	NIVEL 2	21.408,82	1.529,20
	NIVEL 3	19.983,05	1.427,36
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	NIVEL 1	23.883,61	1.705,97
ADMINISTRATIVOS AUXILIARES	NIVEL 1	18.929,51	1.352,11

ANEXO III

2017 - CALENDARIO GIJÓN-PRENDES

ENERO							FEBRERO							MARZO							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
					1	2			1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			
30	31																				
20 días laborables (13 de 8 h. y 7 de 7 h.) 153 horas							19 días laborables (11 de 8 h. y 8 de 7 h.) 144 horas							23 días laborables (13 de 8 h. y 10 de 7 h.) 174 horas							
ABRIL							MAYO							JUNIO							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30			
18 días laborables (12 de 8 h. y 6 de 7 h.) 138 horas							22 días laborables (14 de 8 h. y 8 de 7 h.) 168 horas							21 días laborables (8 de 8 h. y 13 de 6,5 h.) 148,5 horas							
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
					1	2		1	2	3	4	5	6					1	2	3	
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		
31																					
21 días laborables (9 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 150 horas							22 días laborables (8 de 8 h. y 14 de 6,5 h.) 155 horas							20 días laborables (8 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 142 horas							
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
					1	2			1	2	3	4	5					1	2	3	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	
30	31																				
21 días laborables (14 de 8 h. y 7 de 7 h.) 161 horas							21 días laborables (12 de 8 h. y 9 de 7 h.) 159 horas							18 días laborables (10 de 8 h. y 8 de 7 h.) 136 horas							

	FIESTAS NACIONALES		FIESTAS REGIONALES		FIESTAS LOCALES GIJÓN-PRENDES		DÍAS EXCESO DE JORNADA
	JORNADA DE VERANO		FIESTAS LOCALES AVILÉS	TOTAL HORAS = 1.828,5			

DÍAS LABORALES = 245 - 22 = 223 DÍAS LABORALES EFECTIVOS

HORAS LABORALES SEMANALES	
JORNADA ORDINARIA	JORNADA DE VERANO
TRES DÍAS A LA SEMANA DE 8 HORAS (L-M-X)	DOS DÍAS A LA SEMANA DE 8 HORAS (L-M)
DOS DÍAS A LA SEMANA DE 7 HORAS (INCLUIDOS VIERNES)	TRES DÍAS A LA SEMANA DE 6,5 HORAS

EXCESO DE JORNADA:

223 DÍAS EFECTIVOS x 7,3 HORAS/DÍA = 1.627,9 HORAS DE TRABAJO EFECTIVAS
 SEGÚN CALENDARIO LABORAL SE TRABAJAN 1.828,5 HORAS - 160,6 HORAS DE VACACIONES = 1.667,9
 1.667,9 - 1.627,9 = 40/7,3 = 5,48 DÍAS DE EXCESO DE JORNADA

5 DÍAS DE EXCESO DE JORNADA

FIESTAS LOCALES: 28 de febrero y 29 de junio
 DÍAS DE CONVENIO: los días 24 y 31 de diciembre no se trabajan según Convenio

VACACIONES (22 días laborables):

- SE DISFRUTARÁN 22 DÍAS LABORALES DE VACACIONES, 19 ENTRE EL 1 DE JUNIO Y EL 30 DE SEPTIEMBRE Y 3 DEL 10/04 AL 12/04
- PODRÁN DEJARSE 5 DÍAS LABORALES DE VACACIONES PARA SU DISFRUTE EN CUALQUIER ÉPOCA DEL AÑO, SIEMPRE QUE NO PERJUDICAN EL SERVICIO
- FIJADOS COMO DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: 27/02, 30/06, 13/10 Y 07/12
- QUEDAN POR DISFRUTAR DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: 1
- EL CENTRO-AULARIO PERMANECERÁ CERRADO DEL 07/08 AL 18/08, AMBOS INCLUSIVE

ANEXO III

2017 - CALENDARIO AVILÉS

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			
20 días laborables (13 de 8 h. y 7 de 7 h.) 153 horas							20 días laborables (12 de 8 h. y 8 de 7 h.) 152 horas							23 días laborables (13 de 8 h. y 10 de 7 h.) 174 horas						
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		
17 días laborables (11 de 8 h. y 6 de 7 h.) 130 horas							22 días laborables (14 de 8 h. y 8 de 7 h.) 168 horas							22 días laborables (8 de 8 h. y 14 de 6,5 h.) 155 horas						
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2		1	2	3	4	5	6					1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
31																				
21 días laborables (9 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 150 horas							21 días laborables (7 de 8 h. y 14 de 6,5 h.) 147 horas							20 días laborables (8 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 142 horas						
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			
21 días laborables (14 de 8 h. y 7 de 7 h.) 161 horas							21 días laborables (12 de 8 h. y 9 de 7 h.) 159 horas							18 días laborables (10 de 8 h. y 8 de 7 h.) 136 horas						

■ FIESTAS NACIONALES
 ■ FIESTAS REGIONALES
 ■ FIESTAS LOCALES GIJÓN-PRENDES
 ■ DÍAS EXCESO DE JORNADA
■ JORNADA DE VERANO
 ■ FIESTAS LOCALES AVILÉS
 TOTAL HORAS = 1.827

DÍAS LABORALES = 245 - 22 = 223 DÍAS LABORALES EFECTIVOS

HORAS LABORALES SEMANALES	
JORNADA ORDINARIA	JORNADA DE VERANO
TRES DÍAS A LA SEMANA DE 8 HORAS (L-M-X)	DOS DÍAS A LA SEMANA DE 8 HORAS (L-M)
DOS DÍAS A LA SEMANA DE 7 HORAS (INCLUIDOS VIERNES)	TRES DÍAS A LA SEMANA DE 6,5 HORAS

EXCESO DE JORNADA:

223 DÍAS EFECTIVOS x 7,3 HORAS/DÍA = 1.627,9 HORAS DE TRABAJO EFECTIVAS
 SEGÚN CALENDARIO LABORAL SE TRABAJAN 1.827 HORAS - 160,6 HORAS DE VACACIONES = 1.666,4
 1.666,4 - 1.627,9 = 38,5/7,3 = 5,27 DÍAS DE EXCESO DE JORNADA

5 DÍAS DE EXCESO DE JORNADA

FIESTAS LOCALES: 17 de abril y 28 de agosto

DÍAS DE CONVENIO: los días 24 y 31 de diciembre no se trabajan según Convenio

VACACIONES (22 días laborables):

- SE DISFRUTARÁN 22 DÍAS LABORALES DE VACACIONES, 19 ENTRE EL 1 DE JUNIO Y EL 30 DE SEPTIEMBRE Y 3 DEL 10/04 AL 12/04
- PODRÁN DEJARSE 5 DÍAS LABORALES DE VACACIONES PARA SU DISFRUTE EN CUALQUIER ÉPOCA DEL AÑO, SIEMPRE QUE NO PERJUDIQUEN EL SERVICIO
- FIJADOS COMO DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: 13/10 Y 07/12
- QUEDAN POR DISFRUTAR DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: 3
- EL CENTRO PERMANECERÁ CERRADO DEL 07/08 AL 18/08, AMBOS INCLUSIVE

ANEXO IV

2018 - CALENDARIO GIJÓN-PRENDES y AVILÉS

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28					26	27	28	29	30	31	
29	30	31																		
22 días laborables (14 de 8 h. y 9 de 7 h.) 168 horas							19 días laborables (11 de 8 h. y 8 de 7 h.) 144 horas							20 días laborables (12 de 8 h. y 8 de 7 h.) 152 horas						
ABRIL					MAYO					JUNIO										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1	1	2	3	4	5	6				1	2	3		
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
30																				
21 días laborables (13 de 8 h. y 8 de 7 h.) 160 horas					22 días laborables (13 de 8 h. y 9 de 7 h.) 167 horas					20 días laborables (8 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 142 horas										
JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBRE										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5						1	2
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																			
22 días laborables (10 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 158 horas					22 días laborables (8 de 8 h. y 14 de 6,5 h.) 155 horas					20 días laborables (8 de 8 h. y 12 de 6,5 h.) 142 horas										
OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	2
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
														31						
22 días laborables (15 de 8 h. y 7 de 7 h.) 169 horas					21 días laborables (12 de 8 h. y 9 de 7 h.) 159 horas					19 días laborables (12 de 8 h. y 7 de 7 h.) 145 horas										

	FIESTAS NACIONALES		FIESTAS REGIONALES		FIESTAS LOCALES GIJÓN-PRENDES		EXCESO DE JORNADA
	JORNADA DE VERANO		FIESTAS LOCALES AVILÉS		DIAS DE CONVENIO	TOTAL HORAS TRABAJADAS = 1.861	

POR CONVENIO SE TRABAJAN 36,5 HORAS/SEMANALES, LO QUE EQUIVALE A 7,3 HORAS/DÍA
250 DÍAS LABORALES (2018) - 22 DÍAS DE VACACIONES = 228 DÍAS LABORALES EFECTIVOS

HORAS LABORALES SEMANALES	
JORNADA ORDINARIA TRES DÍAS A LA SEMANA DE 8 HORAS (L-M-X)	JORNADA DE VERANO DOS DÍAS A LA SEMANA DE 8 HORAS (L-M)
DOS DÍAS A LA SEMANA DE 7 HORAS (INCLUIDOS VIERNES)	TRES DÍAS A LA SEMANA DE 6,5 HORAS
MEDIA de 38 HORAS SEMANALES	MEDIA de 35 HORAS SEMANALES

EXCESO DE JORNADA:

228 DÍAS EFECTIVOS x 7,3 HORAS/DÍA = 1.664,4 HORAS DE TRABAJO EFECTIVAS
SEGÚN CALENDARIO LABORAL SE TRABAJAN 1.861 HORAS - 160,6 HORAS DE VACACIONES = 1.700,4 HORAS REALES TRABAJADAS
1.700,4 HORAS REALES - 1.664,4 HORAS EFECTIVAS = 36/7,3 = 4,93 = **5 DÍAS DE EXCESO DE JORNADA**

FIESTAS LOCALES de GIJÓN y PRENDES: 13 de febrero y 29 de junio
FIESTAS LOCALES de AVILÉS: 2 de abril y 28 de agosto
DÍAS DE CONVENIO: los días 24 y 31 de diciembre no se trabajan según Convenio

DÍAS FIJADOS DE EXCESO DE JORNADA:

Para los Centros de GIJÓN y PRENDES se fijan los días 12 de febrero y 7 de diciembre
Para el Centro de AVILÉS se fijan los días 27 de agosto y 7 de diciembre

VACACIONES (22 días laborables):

- SE DISFRUTARÁN 22 DÍAS LABORALES DE VACACIONES ENTRE EL 1 DE JUNIO Y EL 28 DE SEPTIEMBRE. SE PODRÁN DEJAR 5 DÍAS LABORALES DE VACACIONES PARA SU DISFRUTE EN CUALQUIER ÉPOCA DEL AÑO, SIEMPRE QUE NO PERJUDICAN EL SERVICIO.
- A LOS 22 DÍAS DE VACACIONES SE SUMAN 3 DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: 25 DÍAS