



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2019, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mecanizaciones y Fabricaciones, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Mecanizaciones y Fabricaciones, S.A. (expediente C-031/2019, código 33000772011980), 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 11 de julio de 2019, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 13/2019, de 24 de julio, del Presidente del Principado de Asturias, de reestructuración de las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, corresponden a la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica las competencias en materia de coordinación de las relaciones laborales y hasta la entrada en vigor del correspondiente decreto de estructura orgánica, las Direcciones Generales existentes mantienen su denominación y competencias, bajo la dependencia orgánica resultante del citado decreto. Por ello, se entiende que el órgano competente para emitir la presente comunicación es el titular de la Dirección General de Trabajo por delegación autorizada en Resolución de 11 de abril de 2018.

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, 21 de agosto de 2019.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2019-09064.

ACTA DE OTORGAMIENTO

Representación empresarial

JOSÉ MARÍA BOHIGAS DEL ROSAL
L. JAVIER ÁLVAREZ MENENEZ
JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Representación social

MANUEL CARLOS PÉREZ GARCÍA
JAIRO MIER VEGA
JOSÉ RAMÓN GARCÍA CASTRO
MARCOS DÍEZ ROBLES
JOAQUÍN TAMARGO FERNÁNDEZ
PABLO PELÁEZ DE LA FUENTE
JORGE ANTONIO CUERVO LÓPEZ

En San Juan de Nieva, siendo las 12 horas del día 11 de julio de dos mil diecinueve, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa "Mecanizaciones y Fabricaciones S.A.", compuesta por los miembros de la representación empresarial y la representación de los trabajadores que se dejan arriba relacionados y, de forma unánime, por los componentes de ambas representaciones se manifiesta:

Primero.—Que en ejercicio del derecho a la negociación colectiva y tras las deliberaciones que han tenido lugar, se ha llegado a acuerdo libremente adoptado, sobre el contenido del Convenio Colectivo de la Empresa Mecanizaciones y Fabricaciones S.A., para los años 2019, 2020 y 2021, quedando unido a esta Acta una copia del texto, firmada por todos sus componentes.

Segundo.—Que se producirán las copias necesarias para entregar a cada una de las representaciones que lo soliciten.



Tercero.—Que asimismo, se realizarán las actividades y gestiones precisas para solicitar a la Autoridad Laboral, la inscripción, registro, depósito y publicación de esta Acta y del Convenio Colectivo y sus anexos a cuyo fin se delega y autoriza a llevar a cabo dichos trámites a D. Luis Javier Álvarez Menéndez, provisto de DNI. **. *93.48**

De todo ello se extiende la presente Acta que firman todos los componentes de la Comisión Negociadora.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2019-2020-2021

Artículo preliminar.

Este convenio es fruto de la negociación entre la Dirección de la Empresa Mecanizaciones y Fabricaciones S.A.U., y el Comité de Empresa en pleno que ostenta la representación legal de los trabajadores.

Artículo 1.—*Extensión.*

Mecanizaciones y Fabricaciones S.A. tiene establecido un sistema de clasificación profesional por medio de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Personal Indirecto con subgrupos:

- Titulados Superiores.
- Titulados Medios.
- Administrativos y Delineantes y otros.

Grupo 2: Personal de todos los Talleres de Metálicos y Plásticos, con 5 subgrupos que agrupan las distintas categorías:

- 2.1 Oficial Primera.
- 2.2 Oficial Segunda.
- 2.3 Oficial Tercera.
- 2.4. Especialista.
- 2.5 Ayudante.

Grupo 3: Personal de mantenimiento externo no incluido en el grupo anterior.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre Mecanizaciones y Fabricaciones S.A.U. y el personal a su servicio incluido en los Grupos 2 y 3 antes citados.

Se acuerda la polivalencia funcional de todo el personal que integra cada grupo.

Ámbito territorial: El presente convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que la empresa tiene en Asturias.

Artículo 2.—*Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2021, entendiéndose prorrogado, de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, en la forma que la ley establezca y, al menos, con un mes de antelación.

Artículo 3.—*Jornada laboral. Descansos compensatorios y distribución irregular de la jornada.*

3.1. Jornada laboral

La jornada laboral en cómputo anual durante la vigencia del convenio, será de 1.724 horas de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

- Jornada Normal de lunes a jueves de 8 horas al día, que se deberán de realizar entre las 6 y las 15:15.
- Jornada Normal viernes de 6,5 horas, que se deberán de realizar entre las 6 y la 13:30.

Se establece un período de descanso entre las 10 y las 10:15, no computable como tiempo efectivo de trabajo.

Se establece la siguiente flexibilidad horaria:

- Hora de entrada lunes a jueves: Primera franja horaria a las 6 horas, segunda franja horaria a las 7 horas.
- Hora de salida lunes a jueves: Primera franja horaria 14:15 horas , segunda franja 15:15 horas.
- Hora de entrada viernes: Primera franja horaria a las 6 horas, segunda franja a las 7 horas.
- Hora de salida viernes: Primera franja horaria 12:30 horas, segunda franja 13:30 horas.



Cada trabajador debe de elegir previamente la franja horaria de la jornada que va a desarrollar durante el año. Las franjas horarias serán elegidas en el mes de diciembre del año anterior.

Cuando se establezcan grupos de trabajo por los responsables de producción, todo el grupo asignado debe mantener el mismo horario, aunque para ello fuese necesario el cambio de la franja horaria elegida individualmente. Se preavisará con 24 horas de antelación.

El trabajador podrá realizar 2 cambios de jornada al año con preaviso de 48 horas, por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Los excesos de jornada que se generen por la diferencia entre la jornada pactada y la distribución horaria antes mencionada, se disfrutarán por jornadas enteras preferentemente vinculadas a festivos, que fijará cada año la comisión de seguimiento del convenio.

Si a nivel nacional o regional general, no sectorial, se fijase una jornada menor en cómputo anual MEFASA se acomodaría a dicha jornada, siempre en el marco y resto de consecuencias que conlleve la norma que lo determine.

Los registros de entrada y salida de cada jornada se harán electrónica o manualmente (si hubiera problemas técnicos), en el período de 5 minutos antes de la entrada y de la salida. Durante los 5 minutos antes de la salida se debe proceder a recoger la herramienta y/o útiles.

El no cumplir con los horarios de entrada, salida y descansos será considerado como una falta de puntualidad.

En los descansos en jornada normal habrá un toque a las 10 en punto, momento en el cual se iniciará el descanso, y un segundo toque a las 10:15 horas en el que todos los trabajadores deben estar en su puesto de trabajo.

Dicho descanso deberá ser fichado electrónicamente. Si el descanso, con el permiso del mando, se realizase por cuestiones productivas fuera del horario establecido debe de acompañarse del correspondiente fichaje.

Todos los festivos, según la Legislación Laboral, tendrán el carácter de abonables y no recuperables.

3.2. Descansos compensatorios.

Los descansos generados bien por horas extraordinarias, bien por diferencias entre la jornada normal y la jornada en turnos a partir de 50 horas generadas, deberán disfrutarse en los 2 meses siguientes. Por tanto, el saldo final de cada mes no podrá exceder de dichas 50 horas.

3.3 Distribución irregular de la jornada.

3.3.1. Se acuerda la distribución irregular de la jornada de trabajo, pudiendo la empresa distribuir de manera irregular a lo largo del año 86 horas de las 1.724 pactadas en este artículo.

En los contratos a tiempo parcial las horas de distribución irregular serán proporcionales al porcentaje de jornada que realicen.

La decisión de la empresa que implique aumentar la jornada ordinaria diaria o semanal será efectiva con las siguientes condiciones:

- Quedan excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones y, turnos excepto los sábados para el turno de mañana de la semana. En ningún caso afectará a la jornada anual vigente.
- Se preavisará con 72 horas de antelación al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados, con expresión de las causas que las motiven.
- Las horas de disponibilidad de lunes a viernes de una hora serán la inmediata anterior o posterior de la jornada ordinaria, y serán como máximo de dos horas diarias, en este último caso se parará antes de la realización de dichas 2 horas para comer abonando la empresa la media dieta correspondiente. (Obviamente dicha hora para comida no se abona). Los sábados se realizarán en horario de 6 a 14 horas. La empresa no podrá imponer a ningún trabajador el trabajo en más de dos sábados al mes.
- En caso de horas necesarias para cualquier reparación de averías, roturas o daños en instalaciones propias o externas, en particular de cualquier centro de Asturiana de Zinc S.A., la empresa dispondrá además de las 86 horas citadas, de 16 horas adicionales. En este caso las 86 pactadas no estarán sometidas a ninguna de las condiciones anteriores, excepto que no podrán afectar a personal que se encuentre disfrutando de puentes o vacaciones y las 16 restantes no tendrán excepción alguna salvo personal en disfrute de vacaciones.
- Los trabajadores tendrán a su disposición todos los meses el saldo del crédito horario que tengan en cada momento.

Los descansos de dichas horas se efectuarán de común acuerdo y en caso de discrepancia el 50% lo decide la empresa y el otro 50% lo decide el trabajador dentro del año natural correspondiente. Si no fuese posible dentro del año natural correspondiente, se ampliará hasta el 31 de enero del año siguiente.



3.3.2. Para utilizar la distribución irregular en sentido inverso, es decir acortando la jornada ordinaria diaria o semanal, será necesario abrir un período de consultas de 10 días con el Comité de empresa al final del cual podrá la empresa adoptar la medida, respetando siempre la jornada anual de 1.724 horas y con la finalidad de evitar plantear regulaciones de empleo.

3.4. El personal afectado por este convenio que preste servicios en Asturiana de Zinc S.A. realizará su trabajo en los regímenes de horarios y jornadas previstos en dicha empresa, respetando siempre la jornada máxima anual de 1.724 horas y quedando también sujeto a la regulación irregular de la jornada antes pactada.

Artículo 4.—*Licencias.*

El trabajador, avisando con la debida antelación, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos siguientes:

- a) Tres días laborables por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos del trabajador. En el caso de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 5 días naturales.

También por fallecimiento de estos familiares se podrán disfrutar 2 días más de permiso sin retribuir.

- b) Tres días naturales por fallecimiento de padres políticos, padrastros, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos, tanto consanguíneos como afines. En el caso de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el trabajador tendrá derecho a 5 días naturales. También por fallecimiento de estos familiares se podrán disfrutar 2 días más de permiso sin retribuir.

En caso de ocurrir cualquiera de los supuestos de este apartado a los cónyuges de los afines, el permiso será por el tiempo indispensable para acudir al entierro y, con el máximo de 4 horas.

- c) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de los indicados en los apartados anteriores que se podrán fraccionar en medias jornadas, si se tratase de padres, cónyuge o hijos, y padres políticos si convivieran con el trabajador. También se podrán disfrutar dichos días o medias jornadas separados durante la permanencia del enfermo en el hospital, siempre que se acredite que sigue ingresado en la fecha en que se utilice el permiso.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- d) Un día natural por fallecimiento de tíos carnales, afines o consanguíneos. El permiso es el día del fallecimiento, pero si tanto el día del fallecimiento como el día del entierro son días laborables, el trabajador puede escoger el día del fallecimiento o el día del entierro.
- e) Quince días naturales por matrimonio.
- f) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos/as políticos, coincidente con el día de la boda.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual que coincida con el día de traslado.
- h) Por el tiempo imprescindible, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- i) Por el tiempo imprescindible para acudir al entierro y con el límite de media jornada, en caso de fallecimiento de sobrinos.
- j) En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, la empresa dará el tiempo necesario para asistir al entierro a todo el personal que lo desee.

En caso de fallecimiento de padres, esposa, hijos o hermanos de un trabajador, la empresa concederá permiso a una comisión de trabajadores no superior a 6. En ningún caso los integrantes de la comisión podrán suponer más del 33 % de los trabajadores del turno del horario del entierro, considerados éstos por talleres. 1. Taller Calderería-Soldadura. 2. Taller Mecanización-Ajuste 3. Taller de Plásticos.

Todas las situaciones y circunstancias anteriores deberán justificarse documentalmente.

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, de registro de parejas de hecho, etc..., por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud), generará los mismos derechos que los contemplados para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente a los apartados a), b), c) y d). El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 5.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, equivalentes a 162 horas de acuerdo con la jornada establecida en el Artículo 3 de este convenio, de los cuales 28 días serán sucesivos e ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, debiendo ser fijada de común acuerdo la fecha exacta con dos meses de antelación, como mínimo.



La empresa facilitará el disfrute de las vacaciones, al personal que lo solicite voluntariamente, en cualquier otro mes del año, fuera del indicado en el apartado anterior, debiendo ser fijada de común acuerdo la fecha exacta con 2 meses de antelación, como mínimo.

Excepcionalmente, se podrán pasar para el año siguiente un máximo de 40 horas de vacaciones que habrán de disfrutarse como límite antes del 31 de enero.

Las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier fecha del año, siempre que el número de operarios que las soliciten no sobrepase el 5% de la plantilla, considerada ésta por especialidades.

Para el disfrute de vacaciones de horas sueltas de una semana o menos no se establece un periodo mínimo de preaviso, bastará con estar autorizado por la Empresa previamente.

Para el disfrute de las horas de vacaciones, independientemente de su duración, deberá cumplimentarse y firmarse con anterioridad a su disfrute, el modelo de solicitud de vacaciones disponible.

La enfermedad o accidente, iniciada durante el disfrute de vacaciones dará lugar a una interrupción de las mismas.

Excepcionalmente, el trabajador que por hallarse en situación de incapacidad temporal no pudiera disfrutar las vacaciones dentro del año natural correspondiente, disfrutará éstas inmediatamente a la fecha del alta, y antes de incorporarse a su puesto de trabajo, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para el disfrute de las vacaciones se tendrá en cuenta la antigüedad de forma rotativa.

El importe a percibir por cada trabajador en el período de vacaciones, se calculará por el promedio obtenido de los 3 meses anteriores, por los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad, Prima de Rendimiento y Asistencia.

Artículo 6.—*Conceptos retributivos.*

Los conceptos retribuidos que integran la política salarial de esta Empresa, quedan regulados por este convenio y son los siguientes:

- Salario Base.
- Plus de Convenio.
- Antigüedad.
- Prima de rendimiento.
- Prima de asistencia y puntualidad.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones.
- Horas extraordinarias.
- Dietas
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Jefatura de Equipo.

Estas remuneraciones, sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos que vinieran devengando el personal, así como cualquier otro concepto que se pueda producir por disposición oficial, siempre que considerados globalmente fueran inferiores a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7.—*Salario base.*

Los salarios diarios que percibirá el trabajador en jornada completa, realizada con correcta eficacia y rendimiento, incluyendo los festivos y laborales, serán los establecidos en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 8.—*Plus convenio.*

El plus de convenio tendrá un importe diario, que está establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 9.—*Antigüedad.*

Este premio establecido por cada período de 5 años de permanencia en la Empresa, será del 5% sobre el salario base para cada subgrupo.

- a) Se abonará diariamente, de igual forma que se indica para los apartados de salario base y plus convenio.



- b) El número de quinquenios será ilimitado.
- c) El quinquenio se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla.

Artículo 10.—*Prima de rendimiento.*

Todo trabajador está obligado a trabajar con eficacia y rendimiento correctos.

Es eficacia correcta, la que exige del trabajador la saturación de jornada y puesto de trabajo, así como la calidad establecida para el producto obtenido o servicio prestado.

Se considera rendimiento mínimo exigible el 75% del rendimiento óptimo, equivalente a 60 puntos/hora, en la escala Bedaux.

Se considera rendimiento correcto el rendimiento superior al mínimo exigible, obtenido por el trabajador en los 6 meses naturales anteriores.

Será la que perciba el trabajador por hora de trabajo realizada con eficacia correcta y rendimiento máximo exigible, equivalente a 80 puntos en la escala Bedaux.

Su abono se efectuará diariamente en el parte de trabajo y queda establecido en las Tablas Salariales del Anexo II del presente convenio para cada año de vigencia del convenio colectivo de aplicación.

Independientemente de la utilización o no del método anteriormente mencionado, por imposibilidad de su aplicación al puesto de trabajo o por otras circunstancias a considerar por la Empresa, la prima de rendimiento se perderá por cualquiera de las faltas siguientes:

- a) No realizar el trabajo con calidad o perfección precisa.
- b) Realizar un trabajo en un tiempo superior al establecido por la experiencia en trabajos anteriores o reconocidos por la práctica.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin permiso o causa justificada.
- d) Pérdida deliberada de tiempo.

Artículo 11.—*Prima de asistencia y puntualidad.*

El importe mensual de esta prima será el establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio, con sujeción a las siguientes reglas:

- a) Una falta de asistencia durante 4 horas consecutivas, producirá la pérdida del 15% de la prima.
- b) Dos faltas de asistencia durante 2 días 4 horas cada día o una falta de asistencia de una jornada completa de trabajo (8 horas o 6,5 h) producirá pérdida del 50% de la misma.
- c) Tres faltas de asistencia durante tres jornadas 4 horas cada día o 2 jornadas completas, producirá la pérdida del 100% de la misma.
- d) Tres faltas de puntualidad, pérdida del 100% de la misma.
- e) No están consideradas como faltas de asistencia, aquellas que tengan carácter de permiso retribuido.
- f) Las horas que el trabajador emplee realmente para asistir a la consulta del médico general de la Seguridad Social, no se considerarán faltas de asistencia y puntualidad y le serán retribuidas, con el tope máximo de 16 horas al año. Asimismo, también le serán retribuidas las necesarias para asistir a la consulta de los médicos especialistas de la Seguridad Social.

De estas 16 horas disponibles, se podrán utilizar 12 horas para acompañamiento a médico a familiares de primer grado menores de 16 años, con el justificante del centro de atención médica.

Cuando la consulta médica sea por la mañana, no será necesario fichar, pero se procurará avisar al día anterior. Estas salidas se justificarán con el volante o documento acreditativo de haber realizado la consulta.

Estas 16 horas establecidas, se pueden ampliar hasta 20, sin pérdida de importe de la prima de asistencia, pero con la pérdida del importe de dichas horas.

- h) Las faltas de asistencia motivadas por enfermedad o accidente se considerarán por semana, de tal forma que la baja justificada, producirá la pérdida de la prima correspondiente a las horas de la semana completa en que se causa baja.
La prima se contabilizará por horas para las tres primeras bajas ocurridas dentro del año.
- i) Se conceden 8 horas al año de permiso no retribuido, que no se considerará como falta de asistencia, siempre que se avise con antelación. Este día puede disfrutarse en dos medias jornadas por horas.



- j) El incumplimiento del horario sin causa justificada de finalización de la jornada conllevará la pérdida del 15% de la prima de asistencia y puntualidad del mes y la pérdida de la prima de rendimiento correspondiente al día en que se produzca, igual efecto tendrán los incumplimientos de los horarios de descanso diario de 10 a 10:15 horas.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario previsto en este Convenio.

Artículo 12.—*Plus anual de absentismo.*

Se abonará en los 3 años de vigencia del convenio, un plus anual de absentismo, cuya cantidad está establecida en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio a todos los trabajadores que hayan tenido en cada uno de los años de vigencia del convenio, un absentismo medio individual anual inferior al 5%, considerado éste por el resultado de dividir la suma de las horas de enfermedad, accidente, horas médico y especialista, faltas de asistencia no justificadas y licencias sin sueldo, por la jornada teórica anual que se recoge en el artículo 3 de este convenio.

Dicho Plus se incrementará en los importes y porcentajes establecidos en la Tabla Salarial, si el Absentismo total de la Empresa es inferior al 7% y para aquellos trabajadores que en el año natural realicen las 1.724 horas.

Si el Absentismo Total de la Empresa fuera inferior al 4%, todas las personas cobrarían el Plus de Absentismo correspondiente al primer tramo, aunque a nivel individual tengan un absentismo mayor.

Este plus se abonará en la nómina del mes de diciembre de cada ejercicio.

Artículo 13.—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de julio, Navidad y Semana Santa y cuyo importe es el que figura en la tabla salarial recogida en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad, se incrementan con el plus de antigüedad de un mes de 30 días.

Artículo 14.—*Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

A este respecto, el número de horas totales que puede desempeñar un trabajador en una jornada, computando las horas de su jornada laboral y las horas extras desarrolladas, debe de ser de 12 horas como máximo.

El valor de las horas extraordinarias, será el que figura en el Anexo I de este Convenio. (H1)

A partir de la tercera hora extraordinaria, inclusive, el precio será el que igualmente figura en el citado anexo. (H2)

*H1: Importe para las dos primeras horas extraordinarias.

*H2: Horas extras a partir de la tercera hora extra y h. extras en sábado .

En caso de que el trabajador optase por el descanso de las horas, las dos primeras generarán 20 minutos adicionales y las realizadas a partir de la tercera hora generarán 30 minutos.

El régimen de prestación de horas extraordinarias será el que a continuación se indica:

- No se realizarán las horas extraordinarias habitualmente.
- Se realizarán aquellas horas extraordinarias que vengan impuestas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.
- Se realizarán, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, las horas extraordinarias estructurales y que serán las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate. Estas horas se realizarán siempre que no sea posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.
- Las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, pactadas en el presente artículo, se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité.

De las horas extraordinarias realizadas, recibirá información el Comité, en relación nominal y mensual.

El pago de las horas extraordinarias, previo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador, podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuidos reflejados anteriormente.

El trabajador deberá optar por la compensación económica o el descanso de todas las horas extraordinarias realizadas en el mismo día, no pudiendo optar por descansar una parte y cobrar la otra parte en el mismo día.

Cuando un trabajador realice 3 horas extras o más en el Centro de Trabajo, la empresa le abonará una gratificación, cuyo importe se corresponde con la media dieta establecida en el convenio.



Artículo 15.—Turnos.

Se establece un Plus de Turnicidad, cuyo importe está establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio, unificado para todos los trabajadores que estén en servicio en el sistema de turnos.

Los trabajadores que no residan en los Municipios de Avilés o Castrillón percibirán una gratificación por jornada trabajada en régimen de turnos cuyo importe viene establecido como Turnos 2 en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio colectivo de aplicación. A estos efectos se conviene que el municipio de Avilés, se extiende desde la localidad de los Campos, en la carretera Oviedo-Avilés.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar el sistema de turnos cuando las necesidades del servicio o la organización de la producción así lo requieran.

No se abonará el Plus de Turnicidad, cuando la implantación de los turnos venga impuesta por disposiciones legales o fuerza mayor, en cuyo caso se estará a lo ordenado en dichas disposiciones.

El horario de turnos será de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas, de lunes a viernes, pudiendo la empresa elegir libremente el sistema a aplicar en función de las citadas necesidades organizativas.

Se avisará con 48 horas de antelación al personal que se destine a un servicio de turnos. El mismo tiempo de preaviso será para la salida del turno.

Nocturnidad

Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche de 22 a 6 horas percibirán el plus de nocturnidad legalmente establecido por jornada trabajada en dicho turno, cuyo importe está establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche de 22 a 6 horas, no podrán obviamente trabajar en jornada de 6 a 15, ni de 14 a 22 horas en ese mismo día, debiendo la empresa abonar el citado día.

Turno 3T4: La Empresa podrá imponer además de los turnos fijados anteriormente, el régimen de turnos 3T4. En este caso la empresa deberá cumplir las siguientes condiciones:

- La duración mínima será de un ciclo de 28 días.
- Preaviso a los trabajadores afectados con una antelación de 10 días naturales.
- Se iniciarán y finalizarán los ciclos de forma que el trabajador, no haya trabajado el día anterior a su inicio y no vaya a trabajar el siguiente después de la finalización.

Para cada año se elaborará el correspondiente calendario con los mismos criterios (dos turnos en sábado y domingo, excepto en el período junio-septiembre y Semana Santa que no se trabajará sábado y domingo. Finalmente se ajustará la jornada anual procurando que coincida el turno efectivo con los menores festivos posibles).

- Precio turno: El de convenio por cada día efectivamente trabajado en el régimen de turno.
- Precio nocturno: El fijado en las Tablas salariales del Anexo I por cada hora efectivamente trabajada en horario de 22 a 6 horas.
- Turnos festivos: El importe por día efectivamente trabajado en festivo o descanso en festivo que no coincida con descanso fijado en el calendario, está establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio.
- Turnos sábados y domingos: El importe por cada día efectivamente trabajado en sábado y domingo está establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio.

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que éste sea su régimen de trabajo.

Artículo 16.—Jefatura de equipo.

Se puede aplicar a cualquier categoría del Convenio cuyo importe está establecido en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio para cada año de vigencia del convenio.

Se abonará por cada día efectivamente trabajado como Jefe de Equipo.

Artículo 17.—Dietas.

Cuando el trabajador tenga que desarrollar sus servicios fuera del centro de trabajo, percibirá una dieta diaria acreditando pernocta, cuyo importe está establecido en la Tabla salarial anexa, corriendo estancia y manutención a cargo del trabajador.



Cuando la empresa asuma los gastos estancia, el importe será el establecido en la Tabla salarial anexa para la manutención.

El importe de la media dieta se establece igualmente en la Tabla salarial anexa.

Media dieta: Si los trabajos se efectúan de tal forma que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida o la cena, percibirá media dieta.

A los efectos de percepción de dietas, los trabajos realizados en los municipios de Avilés y Castrillón, quedan excluidos en la forma que se establece en el artículo anterior.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa previo conocimiento de la misma y posterior justificación.

Cuando el trabajador perciba dieta completa, se le abonarán además, los gastos de desplazamiento tanto de ida como de regreso.

En los supuestos de media dieta, procederá asimismo, el abono de los desplazamientos.

En caso de que un trabajador realice un viaje por cuenta de la empresa con su propio vehículo, percibirá la cuantía establecida en la Tabla salarial anexa.

Los trabajadores podrán solicitar un adelanto como anticipo de los gastos que se originen en el mes en curso con motivo de los desplazamientos.

Artículo 18.—*Desplazamientos extranjero.*

El trabajador percibirá la cantidad establecida en la Tabla salarial anexa, para gastos de manutención en el extranjero. Los gastos de estancia correrán a cargo de la Empresa.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses de forma ininterrumpida, el trabajador, tendrá derecho a 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje (ida y vuelta), cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Estos días se disfrutarán inmediatamente a la vuelta.

Artículo 19.—*Pago de nóminas.*

El pago de la nómina mensual se hará efectivo el día 10 de cada mes. En caso de que dicho día coincida en sábado o festivo, se pagará el día anterior laborable.

También se facilitarán anticipos al trabajador que lo solicite con la PDA a través de mensajes a Contabilidad y RRHH con una antelación de 48 horas. El día de cobro del anticipo será el viernes.

La paga de julio se abonará con la nómina de junio el día 10 de julio, la de Navidad con la nómina de noviembre el día 10 de diciembre y la Semana Santa, con la nómina de marzo el día 10 de abril.

Artículo 20.—*Fondo para fines asistenciales.*

1.1 El Fondo de Ayuda por enfermedad o accidente se nutrirá con la aportación del 0,70% a satisfacer por cada trabajador y en igual porcentaje por la Empresa, calculándose sobre las cantidades que correspondan a la base de cotización a la Seguridad Social.

Cuando las reservas del Fondo sobrepasen los 20.000 euros, la cotización y por tanto la aportación empresarial serán 0 permaneciendo en suspenso ambas, hasta que el saldo sea inferior a la citada cantidad.

1.2 No se tendrá derecho a indemnización con cargo a este Fondo, por el trabajador, si no lleva al menos 15 días en la empresa.

1.3 En caso de enfermedad o accidente laboral, el trabajador percibirá con cargo al Fondo para Fines Asistenciales, la diferencia hasta completar como máximo el 100% de su salario, que en ningún caso podrá ser superior al líquido que percibirá en 8 horas de trabajo, en la siguiente forma:

- En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, percibirá el complemento hasta el 100% desde el primer día de baja.
- En caso de enfermedad común y accidente no laboral:
 - En la primera baja del año se complementará hasta el 60% durante los 3 primeros días, siempre que la duración de la baja sea inferior o igual a 10 días. En la segunda baja y sucesivas no se complementará nada en los 3 primeros días.
 - A partir del cuarto día y hasta el tercer mes se complementará hasta el 100%.



- Desde el tercer mes hasta el sexto mes el complemento será hasta el 95%.
- A partir de los 6 meses hasta los 12 meses se complementará hasta el 90%.
- En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral y además ser hospitalaria, el fondo complementará siempre hasta el 60% los 3 primeros días. A partir del cuarto día y hasta el tercer mes se complementará hasta el 100%, desde el tercer mes hasta el sexto mes el 95% y a partir del sexto mes hasta los 12 meses se complementará hasta el 90%.

El fondo no abonará prestación alguna derivada de ninguna contingencia, salvo accidente laboral a partir de los 12 meses de iniciada la baja.

1.4 Para poder disfrutar de esta ayuda, es condición indispensable que emita informe un médico especialista en la materia, que se abonará con cargo al mencionado Fondo. En caso de que exista Médico de Empresa dicho informe será emitido por el mismo.

Cuando el informe médico de empresa no sea coincidente con el del especialista de la Seguridad Social, decidirá vinculadamente un tercer facultativo designado de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, siendo sus honorarios con cargo al Fondo.

1.5 La Comisión Gestora del Fondo estará integrada por el número de personas que en la empresa se determine, correspondiéndole la exclusiva competencia para la administración y disposición de los activos del Fondo, dentro siempre de los fines para cuya atención se crearon.

1.6 La Empresa no tendrá más función de responsabilidad que la recaudación de las cuotas integrantes del Fondo.

1.7 Siempre que queden cubiertas las atenciones propias del Fondo, su Comisión Gestora podrá decidir la aplicación de los excedentes a atenciones sociales o asistenciales de los trabajadores de la Empresa, tales como becas de estudio, seguros colectivos y demás análogos, estableciendo previamente las correspondientes normas reglamentarias, en las que se cuidará de la justa distribución de tales beneficios.

1.8 Los representantes de los trabajadores podrán decidir en cualquier caso y momento la supresión del Fondo, decidiendo el destino de su saldo dentro de los fines del tipo que le son propios hasta consumirlo íntegramente.

1.9 La distracción reiterada de los activos del Fondo de sus propios fines, facultará a la empresa para decidir vinculadamente la extinción del mismo, dándose a su saldo el destino previsto en el apartado anterior.

1.10 No se abonarán atrasos con cargo al Fondo de Asistencial pero si a la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes a los días de baja por enfermedad o accidente no percibida por el trabajador, siempre que cumpla con los requisitos anteriormente expuestos.

Artículo 21.—*Becas.*

La Empresa concederá la cantidad de 5.791,67 euros, para cada uno de los años de vigencia del convenio, para becas de estudio en favor de los hijos de sus trabajadores a partir de 3 años, que convivieran y/o dependieran del trabajador.

Esta cantidad se distribuirá unitariamente, entre los hijos de los trabajadores matriculados en el curso anterior, con un año de antigüedad y que estén activos en el momento de abono de la beca.

El abono de las cantidades correspondientes se efectuará en el mes de octubre, y el derecho se justificará con el libro de familia y resguardo de matrícula.

Artículo 22.—*Capacidad disminuida.*

Si por accidente laboral un trabajador quedase con capacidad disminuida, la empresa facilitaría un puesto de trabajo compatible, siempre que lo hubiese.

Mefasa mantendrá el 2% de la plantilla de personal con capacidad disminuida computándose en la misma el personal subcontratado o a través de ETT e incluyendo los trabajadores con una Incapacidad Permanente Parcial. Los trabajadores que obtengan cualquier declaración de minusvalía deben comunicarla y acreditarla a la empresa.

Artículo 23.—*Fallecimiento trabajador.*

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, se entregará a la viuda que conviva con él en ese momento, o a los hijos o padres que conviviesen con él si hay separación legal, una aportación de los trabajadores por cantidad igual al resultado de multiplicar la totalidad de la plantilla a fecha del fallecimiento por 18 euros, que la empresa descontará de la nómina de cada trabajador.

La empresa por su parte abonará igual importe, es decir 18 euros por trabajador, percibiendo pues él o la beneficiaria el resultado de multiplicar la citada plantilla por 36 euros.



Artículo 24.—*Ingreso personal.*

Todos los ingresos del personal de talleres que se produzcan en la Empresa, se cubrirán con personal procedente del desempleo, siempre que reúna las condiciones exigidas por la Empresa. Previamente se ofrecerá la oportunidad de promoción para cubrir el puesto, al personal de la empresa que estuviese en condiciones de hacerlo, y que se someta a la correspondiente prueba.

Los ascensos se cubrirán con personal de la Empresa que reúna las condiciones necesarias, y previa correspondiente prueba de aptitud, en la que primarán los conocimientos prácticos sobre los teóricos.

En cuanto a los ascensos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Siderometalúrgica, así como demás normas de carácter obligatorio. De estas altas se informará al Comité de Empresa.

El personal de nuevo ingreso se registrará por el presente Convenio siempre que ostente cualquiera de las aptitudes propias del grupo y subgrupo profesional afectados por este convenio.

Todos los ingresos de personal para obras o servicios de Mefasa, bien a través de contrataciones o subcontrataciones o de ETT, serán previamente comunicados al Comité de Empresa.

Las contrataciones del personal a través de ETT tendrán una duración máxima de 12 meses.

Las contrataciones de personal del Grupo 2.5 (Peón Ayudante) no podrán tener una duración mayor de 3 meses, siempre que no hayan realizado cualquier tipo de prácticas previas en la empresa o procedentes de Formación Profesional con prácticas en otra empresa, en cuyos casos se incorporarán como mínimo como especialistas.

Artículo 25.—*Período prueba.*

El período de prueba será de 2 meses para todo el personal incluido en el Grupo 2.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de I.T que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 26.—*Jubilación parcial-contrato relevo.*

Las jubilaciones parciales actuales y las que pueden producirse con celebración simultánea de contrato de relevo, tendrán efecto por acuerdo entre el trabajador y la empresa, si se cumplen los requisitos sucesivamente exigidos por la normativa legal y quedará siempre sometida a los siguientes condicionamientos:

El trabajador deberá preavisar a la Empresa con una antelación mínima de 3 meses.

- a) La empresa comunicará con 15 días de antelación que las horas de cada año se realicen en un período determinado en cualquiera de los regímenes horarios del convenio.
- b) Si no se produce dicha reincorporación de acuerdo con lo previsto en la estipulación anterior por cualquier causa, la empresa estará facultada para que en dicho año y sucesivos, se realice la jornada a tiempo parcial los martes y viernes en el horario de convenio de dichos días hasta completar las que sucesivamente le correspondan.
- c) El trabajador en jubilación parcial estará obligado a realizar las funciones propias de su categoría y especialidad.
- d) Las jubilaciones parciales se aceptarán siempre en el marco legal vigente en cada momento y en las condiciones reguladas en cada momento. Cualquier modificación del marco legal actual requerirá un acuerdo expreso y explícito de la Comisión de vigilancia y seguimiento del convenio.

Criterios relevo:

Serán exclusivamente entre personal incluido en el grupo profesional 2 recogido en el artículo 1 de este convenio. La elección del relevista será por designación exclusiva de la empresa.

El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

Artículo 27.—*Maternidad/paternidad.*

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28.—*Prendas de trabajo y de seguridad.*

Se realizarán 2 entregas de ropa de trabajo al año. Una la primera semana de mayo y otra la primera semana de noviembre. En la entrega del mes de mayo cada trabajador recibirá un polo y un pantalón, a excepción de los soldadores



que recibirán funda. En la entrega del mes de noviembre cada trabajador recibirá chaqueta y pantalón, a excepción de los soldados que también recibirán funda.

Los trabajadores del Taller de Plástico recibirán en ambas entregas chaqueta y pantalón antiácido.

Los trabajadores del Horno de Plomo de Arnao recibirán en ambas entregas chaqueta y pantalón de fusión.

Toda la ropa incluirá bandas reflectantes, cumplirá la normativa de Prevención de Riesgos Laborales siendo diferente para cada puesto de trabajo y de calidad suficiente para el desempeño del trabajo.

En ambas entregas de ropa, se facilitará a cada trabajador: una toalla, 2 botes de champú y 2 botes de gel de baño.

Nuevas incorporaciones:

Cuando se trate de una nueva incorporación, recibirá en su primer día de trabajo la ropa que le corresponda por su puesto. Se le entregarán 2 juegos. El juego extra es debido a la necesidad de disponer de un juego limpio cuando está lavando el otro.

Además de la ropa recibirá: casco de seguridad, botas y gafas. Estas últimas pueden ser graduadas en caso de necesidad. Cualquier otro EPI, a mayores de los mencionados que se pueda necesitar para el desempeño del trabajo, será solicitado en el almacén.

Ropa de abrigo:

Cada 4 años, en la entrega de ropa del mes de noviembre, se dotará a cada trabajador de una camiseta térmica interior y un softshell. En la primera entrega se darán 2 camisetas y 1 cada año sucesivamente.

En el caso de nuevas incorporaciones, las que se efectúen entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, recibirán también la ropa de abrigo en su primer día. Cuando las incorporaciones se realicen fuera de esas fechas, si llega la entrega de ropa de noviembre y sigue el trabajador en la empresa, recibirá también en la misma las prendas de abrigo.

Reposiciones de ropa:

Todo trabajador que necesite la reposición de alguna prenda, deberá justificar ante su Mando o el Departamento de Seguridad, la necesidad de esa reposición.

Uso y mantenimiento:

Es obligatorio hacer un buen uso de los EPIs, tenerlos almacenados en un lugar adecuado cuando no se usen, o entre jornada y jornada. Queda totalmente prohibido tener los EPIs tirados, colgados, etc., por el taller, siendo motivo de falta este hecho. Para la reposición de un EPI por otro por deterioro, se ha de entregar en el almacén el dañado para que se entregue uno nuevo. Cuando no se pueda hacer entrega del EPI solicitado por extravío o cualquier otra circunstancia, será el Departamento de Seguridad quien autorice la entrega.

Lavado de ropa:

La empresa realizará el lavado de la ropa de trabajo. La periodicidad del lavado será semanal, siendo depositada la ropa en el contenedor de recogida y entregada en la misma semana en las taquillas individuales colocadas al efecto. El alcance del lavado será única y exclusivamente de la ropa de trabajo entregada por MEFASA (funda, polo, pantalón, chaqueta abrigo, softshell y chaleco). Quedan excluidas el resto de prendas (ropa interior, calcetines, camisetas, toallas, etc.).

Artículo 29.—*Reconocimiento médico.*

El reconocimiento médico anual conllevará como mínimo, las siguientes pruebas: Sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo, visual y cualquier otro que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.

Serán de aplicación los protocolos médicos específicos editados por el Ministerio correspondiente, así como aquellos que sean aprobados durante la vigencia del convenio.

Artículo 30.—*Comité de empresa: funciones.*

1. El Comité es órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para defensa de sus intereses, y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.



1.2 Conocer el Balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

1.5 Conocer los modelos de Contrato de Trabajo, escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

1.6 Ser informados con antelación de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9 Participar, como se determine en el Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

3. En lo referente a negociación colectiva, el Comité de Empresa dispondrá de las facultades que la Ley establezca.

Artículo 31.—Capacidad y sigilo profesional Comité Empresa.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por la decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, o éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 32.—Garantías de los cargos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.



- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en materia concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de 20 horas, no computándose las empleadas en la discusión del Convenio.

Las horas mensuales de que dispone el Comité de Empresa, se podrán acumular en uno o varios de sus miembros.

Artículo 33.—*Afiliados sindicato.*

Los trabajadores de la plantilla de la Empresa afiliados a un Sindicato, podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, previa comunicación a la misma.

Los afiliados a un sindicato que lo deseen, podrán solicitar, mediante petición escrita a la Empresa, el descuento de la cuota sindical correspondiente.

Artículo 34.—*Préstamos.*

Se constituye con cargo exclusivo a la Empresa, un fondo especial para préstamos de 9.000 euros.

La gestión del fondo se realizará por una comisión paritaria empresa-comité, que así mismo concederá los préstamos en casos de necesidad debidamente justificada, y en las condiciones siguientes:

- a) De hasta 600 euros, a devolver en 12 meses.
- b) En casos especiales de hasta 1.200 euros devolver en 18 meses.

Los préstamos se concederán aplicando el tipo de interés legal del dinero vigente a la fecha de su concesión.

Artículo 35.—*Preavisos.*

Los trabajadores deben preavisar su intención de causar baja voluntaria en la empresa con al menos 15 días naturales de antelación. De no producirse el preaviso, este se sustituirá por un descuento de 15 días de salario diario en cómputo anual que se practicará en la liquidación correspondiente.

La empresa estará obligada a realizar los preavisos de acuerdo con la legislación vigente para cada tipo de contrato.

Artículo 36.—*Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 37.—*Graduación de las faltas.*

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

Artículo 38.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres 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) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo.
- d) El descuido en la conservación o mantenimiento de las instalaciones, materiales, productos y equipos de trabajo.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.



Artículo 39.—*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 uno a tres 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 cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 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 la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 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, para sus compañeros, 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 la empresa.
- j) 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 amonestación verbal.

Artículo 40.—*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 seis meses, o veinte en el año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco 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 de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador 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 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 la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- 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) 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 41.—*Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa 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, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.



La empresa dará cuenta con antelación, a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

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

Artículo 42.—*Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que 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.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 43.—*Prescripción.*

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

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

Artículo 44.—*Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior, en este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, la que, si estima la infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa 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 la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, no satisficiera al agraviado, tanto éste como sus representantes legales podrán utilizar los medios previstos en la normativa y la imposición de la correspondiente sanción se impondrá por los procedimientos legales correspondientes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

- Salarios para el año 2019.

Son los que figuran en la tabla salarial Anexo 1 de este convenio. Serán los resultantes de incrementar los salarios de 2.018 en un 2 %, excepto los conceptos que en el convenio se establecen fijos para alguno o los tres años de vigencia del convenio.

- Salarios para el año 2020.

Son los que figuran en la tabla salarial Anexo 1 de este convenio. Serán los resultantes de incrementar los salarios de 2.019 en un 2 %, excepto los conceptos que en el convenio se establecen fijos para alguno o los tres años de vigencia del convenio.

- Salarios para el año 2021.

Son los que figuran en la tabla salarial Anexo 1 de este convenio. Serán los resultantes de incrementar los salarios de 2.020 en un 2 %, excepto los conceptos que en el convenio se establecen fijos para alguno o los tres años de vigencia del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Modalidades generales de contratación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, reconocen expresamente la posibilidad de



acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual, o puedan aprobarse en el futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Contratos por obra o servicio determinado

A los efectos de la celebración de contratos en la modalidad legalmente prevista de contratos para obra o servicio determinado, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo Contrato de Trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato.

Contrato eventual

Ambas partes convienen que las empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima puede alcanzar 12 meses dentro de un período de 18 mensualidades.

Contrato de trabajo en prácticas

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60/75% del Salario de Convenio del grupo 2.3 (Oficial 3.ª) durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

Disposición adicional tercera

Comisión Paritaria

Toda divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio, se suscite, será competencia de una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por las siguientes personas.

Representación social

JAIRO MIER VEGA

MARCOS DÍEZ ROBLES

JOAQUÍN JOSÉ TAMARGO FERNÁNDEZ

Representación económica

JOSÉ MARÍA BOHIGAS EL ROSAL

LUIS JAVIER ÁLVAREZ MENÉNDEZ

JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

La comisión paritaria debe reunirse y resolver la cuestión en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día en que haya sido requerida su intervención. De existir acuerdo se levantará acta y se comunicará a todas las partes interesadas en el plazo de tres días. En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de resolución judicial o extrajudicial de conflictos de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de este convenio.

Disposición adicional cuarta

Resolución de conflictos en caso de desacuerdo

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la Comisión Paritaria, en las materias establecidas en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

TABLAS SALARIALES 2019

JORNADA NORMAL	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	UND	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	UND	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	
SALARIO BASE	36,01	34,95	33,18	31,96	27,47	365	13.142,19	12.755,00	12.110,92	11.664,16	10.026,04		13.142,19	12.755,00	12.110,92	11.664,16	10.026,04	
PLUS CONVENIO	5,83	5,39	5,15	4,83	2,44	365	2.129,56	1.965,74	1.880,12	1.764,70	889,80		2.129,56	1.965,74	1.880,12	1.764,70	889,80	
PAGA EXTRAS	1.175,15	1.112,59	1.077,36	1.049,30	986,75	3	3.525,46	3.337,76	3.232,09	3.147,91	2.960,24		3.525,46	3.337,76	3.232,09	3.147,91	2.960,24	
PRIMA DE ASISTENCIA	89,05	89,05	89,05	89,05	89,05	12	1.068,55	1.068,55	1.068,55	1.068,55	1.068,55		1.068,55	1.068,55	1.068,55	1.068,55	1.068,55	
PRIMA DE RENDIMIENTO	1,81	1,73	1,64	1,50	1,30	1.886	3.404,98	3.270,32	3.097,19	2.827,87	2.443,12		3.404,98	3.270,32	3.097,19	2.827,87	2.443,12	
PLUS ABSENTISMO:																		
<5%	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	1	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00		400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	
<4%	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<3%	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<2%	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<1%	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
JEFATURA DE EQUIPO	9,91	9,91	9,91	9,91	9,91	220							23.670,74	22.797,37	21.788,87	20.873,20	17.787,76	
TOTAL SIN ANTIGÜEDAD													23.670,74	22.797,37	21.788,87	20.873,20	17.787,76	
ANTIGÜEDAD ANUAL							5%	774,62	749,01	713,28	688,14	599,98						
ANTIGÜEDAD ANUAL							10%	1.549,25	1.498,02	1.426,56	1.376,28	1.199,95						
ANTIGÜEDAD ANUAL							15%	2.323,87	2.247,03	2.139,85	2.064,42	1.799,93						
ANTIGÜEDAD ANUAL							20%	3.098,50	2.996,03	2.853,13	2.752,55	2.399,91						
ANTIGÜEDAD ANUAL							25%	3.873,12	3.745,04	3.566,41	3.440,69	2.999,88						
ANTIGÜEDAD ANUAL							30%	4.647,75	4.494,05	4.279,69	4.128,83	3.599,86						
ANTIGÜEDAD ANUAL							35%	5.422,37	5.243,06	4.992,98	4.816,97	4.199,84						
ANTIGÜEDAD ANUAL							40%	6.197,00	5.992,07	5.706,26	5.505,11	4.799,81						
ANTIGÜEDAD ANUAL							45%	6.971,62	6.741,08	6.419,54	6.193,25	5.399,79						
HORA EXTRA 1	16,50	15,56	14,70	13,85	10,64													
HORA EXTRA 2	19,91	18,92	18,14	17,25	13,91													
TURNOS RESIDENCIA EN AVILES O CASTRILLON	9,22	9,22	9,22	9,22	9,22													
TURNOS RESTO	13,20	13,20	13,20	13,20	13,20													
TURNOS SABADO Y DOMINGO	46,97	46,97	46,97	46,97	46,97													
TURNOS FESTIVO	105,66	105,66	105,66	105,66	105,66													
NOCTURNIDAD por hora trabajada	1,12	1,09	1,04	1,00	0,86													
MANUTENCION y Estancia a cargo del trabajador	73,44	73,44	73,44	73,44	73,44													
MANUTENCION (Estancia a cargo de la Eª)	32,64	32,64	32,64	32,64	32,64													
MEDIA DIETA	17,34	17,34	17,34	17,34	17,34													
KILOMETROS	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31													
MANUTENCION en el extranjero y Estancia a cargo de la Eª	85,00	85,00	85,00	85,00	85,00													

TABLAS SALARIALES 2020

JORNADA NORMAL	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	UND	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	UND	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	
SALARIO BASE	36,73	35,64	33,84	32,60	28,02	366	13.441,76	13.045,74	12.386,98	11.930,04	10.254,58	366	13.441,76	13.045,74	12.386,98	11.930,04	10.254,58	
PLUS CONVENIO	5,95	5,49	5,25	4,93	2,49	366	2.178,10	2.010,55	1.922,97	1.804,93	910,08	366	2.178,10	2.010,55	1.922,97	1.804,93	910,08	
PAGA EXTRAS	1.198,66	1.134,84	1.098,91	1.070,29	1.006,48	3	3.595,97	3.404,51	3.296,74	3.210,87	3.019,45	3	3.595,97	3.404,51	3.296,74	3.210,87	3.019,45	
PRIMA DE ASISTENCIA	90,83	90,83	90,83	90,83	90,83	12	1.089,92	1.089,92	1.089,92	1.089,92	1.089,92	12	1.089,92	1.089,92	1.089,92	1.089,92	1.089,92	
PRIMA DE RENDIMIENTO	1,84	1,77	1,68	1,53	1,32	1.886	3.473,08	3.335,73	3.159,13	2.884,43	2.491,99	1.886	3.473,08	3.335,73	3.159,13	2.884,43	2.491,99	
PLUS ABSENTISMO:																		
<5%	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	1	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	1	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	
<4%	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<3%	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<2%	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<1%	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
JEFATURA DE EQUIPO	10,11	10,11	10,11	10,11	10,11	220	24.178,83	23.286,46	22.255,75	21.320,19	18.166,02	220	24.178,83	23.286,46	22.255,75	21.320,19	18.166,02	
TOTAL SIN ANTIGÜEDAD							24.178,83	23.286,46	22.255,75	21.320,19	18.166,02		24.178,83	23.286,46	22.255,75	21.320,19	18.166,02	
ANTIGÜEDAD ANUAL						5%	791,95	765,77	729,24	703,53	613,38	5%	791,95	765,77	729,24	703,53	613,38	
ANTIGÜEDAD ANUAL						10%	1.583,91	1.531,54	1.458,48	1.407,06	1.226,75	10%	1.583,91	1.531,54	1.458,48	1.407,06	1.226,75	
ANTIGÜEDAD ANUAL						15%	2.375,86	2.297,31	2.187,72	2.110,59	1.840,13	15%	2.375,86	2.297,31	2.187,72	2.110,59	1.840,13	
ANTIGÜEDAD ANUAL						20%	3.167,81	3.063,08	2.916,96	2.814,12	2.453,51	20%	3.167,81	3.063,08	2.916,96	2.814,12	2.453,51	
ANTIGÜEDAD ANUAL						25%	3.959,77	3.828,85	3.646,20	3.517,65	3.066,89	25%	3.959,77	3.828,85	3.646,20	3.517,65	3.066,89	
ANTIGÜEDAD ANUAL						30%	4.751,72	4.594,62	4.375,44	4.221,19	3.680,26	30%	4.751,72	4.594,62	4.375,44	4.221,19	3.680,26	
ANTIGÜEDAD ANUAL						35%	5.543,67	5.360,40	5.104,68	4.924,72	4.293,64	35%	5.543,67	5.360,40	5.104,68	4.924,72	4.293,64	
ANTIGÜEDAD ANUAL						40%	6.335,63	6.126,17	5.833,92	5.628,25	4.907,02	40%	6.335,63	6.126,17	5.833,92	5.628,25	4.907,02	
ANTIGÜEDAD ANUAL						45%	7.127,58	6.891,94	6.563,16	6.331,78	5.520,39	45%	7.127,58	6.891,94	6.563,16	6.331,78	5.520,39	
HORA EXTRA 1	16,83	15,87	14,99	14,13	10,85													
HORA EXTRA 2	20,31	19,30	18,50	17,59	14,19													
TORNOS RESIDENCIA EN AVILES O CASTRILLON	9,41	9,41	9,41	9,41	9,41													
TORNOS RESTO	13,46	13,46	13,46	13,46	13,46													
TURNO SABADO Y DOMINGO	47,91	47,91	47,91	47,91	47,91													
TURNO FESTIVO	107,78	107,78	107,78	107,78	107,78													
NOCTURNIDAD por hora trabajada	1,15	1,12	1,06	1,02	0,87													
MANUTENCION y Estancia a cargo del trabajador	74,91	74,91	74,91	74,91	74,91													
MANUTENCION (Estancia a cargo de la Eª)	33,29	33,29	33,29	33,29	33,29													
MEDIA DIETA	17,69	17,69	17,69	17,69	17,69													
KILOMETROS	0,31	0,31	0,31	0,31	0,31													
MANUTENCION en el extranjero y Estancia a cargo de la Eª	86,70	86,70	86,70	86,70	86,70													

TABLAS SALARIALES 2021

JORNADA NORMAL	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE	UND	OFICIAL I	OFICIAL II	OFICIAL III	ESPECIALISTA	AYUDANTE
SALARIO BASE	37,46	36,36	34,52	33,25	28,58	365	13.673,13	13.270,30	12.600,20	12.135,39	10.431,09
PLUS CONVENIO	6,07	5,60	5,36	5,03	2,54	365	2.215,59	2.045,16	1.956,07	1.836,00	925,74
PAGA EXTRAS	1.222,63	1.157,53	1.120,89	1.091,70	1.026,61	3	3.667,89	3.472,60	3.362,67	3.275,09	3.079,84
PRIMA DE ASISTENCIA	92,64	92,64	92,64	92,64	92,64	12	1.111,72	1.111,72	1.111,72	1.111,72	1.111,72
PRIMA DE RENDIMIENTO	1,88	1,80	1,71	1,56	1,35	1.886	3.542,55	3.402,45	3.222,32	2.942,11	2.541,83
PLUS ABSENTISMO:											
<5%	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	1	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00
<4%	450,00	450,00	450,00	450,00	450,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<3%	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<2%	550,00	550,00	550,00	550,00	550,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<1%	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JEFATURA DE EQUIPO	10,31	10,31	10,31	10,31	10,31	220					
TOTAL SIN ANTIGÜEDAD							24.610,88	23.702,23	22.652,98	21.700,31	18.490,22
ANTIGÜEDAD ANUAL							5%	805,92	779,27	742,10	715,94
ANTIGÜEDAD ANUAL							10%	1.611,84	1.558,54	1.484,20	1.431,88
ANTIGÜEDAD ANUAL							15%	2.417,76	2.337,81	2.226,30	2.147,82
ANTIGÜEDAD ANUAL							20%	3.223,68	3.117,07	2.968,40	2.863,76
ANTIGÜEDAD ANUAL							25%	4.029,60	3.896,34	3.710,50	3.579,70
ANTIGÜEDAD ANUAL							30%	4.835,52	4.675,61	4.452,59	4.295,64
ANTIGÜEDAD ANUAL							35%	5.641,44	5.454,88	5.194,69	5.011,57
ANTIGÜEDAD ANUAL							40%	6.447,36	6.234,15	5.936,79	5.727,51
ANTIGÜEDAD ANUAL							45%	7.253,28	7.013,42	6.678,89	6.443,45
HORA EXTRA 1	17,17	16,18	15,29	14,41	11,07						
HORA EXTRA 2	20,71	19,69	18,87	17,95	14,47						
TORNOS RESIDENCIA EN AVILES O CASTRILLON	9,59	9,59	9,59	9,59	9,59						
TORNOS RESTO	13,73	13,73	13,73	13,73	13,73						
TURNO SABADO Y DOMINGO	48,87	48,87	48,87	48,87	48,87						
TURNO FESTIVO	109,93	109,93	109,93	109,93	109,93						
NOCTURNIDAD por hora trabajada	1,17	1,14	1,08	1,04	0,89						
MANUTENCION y Estancia a cargo del trabajador	76,41	76,41	76,41	76,41	76,41						
MANUTENCION (Estancia a cargo de la Eª)	33,96	33,96	33,96	33,96	33,96						
MEDIA DIETA	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04						
KILOMETROS	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32						
MANUTENCION en el extranjero y Estancia a cargo de la Eª	88,43	88,43	88,43	88,43	88,43						