



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, 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-010/2014, 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 abril de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, a 25 de abril de 2014.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-08067.

ACTA DE OTORGAMIENTO

Representación empresarial.	Representación social
José María Bohigas del Rosal	Jorge Prado González
L Javier Álvarez Menénez	Jairo Mier Vega
José Manuel Rodríguez Rodr.	José Ramón García Castro
José Manuel Fernández Fdez.	Marcos Diez Robles
	Joaquín Tamargo Fernández
	Pablo Peláez de La Fuente
	Jorge Antonio Cuervo López

En San Juan de Nieva, siendo las 13 horas del día once de abril de dos mil catorce, 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 2014 y 2015, quedando unido a este 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 este Acta y del Convenio Colectivo y sus anexos a cuyo fin se delega y autoriza a llevar a cabo dichos trámites a D. José Manuel Fernández Fernández, provisto de DNI 11.394.532x

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



CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2014-2015

Artículo preliminar.—Este convenio es fruto de la negociación entre la Dirección de la Empresa Mecanizaciones y Fabricaciones S.A., 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 1.1 Titulados Superiores, 1.2 Titulados Medios y 1.3 Administrativos y Delineantes y otros.

Grupo 2: Personal de todos los Talleres de Metálicos y Plásticos, con 5 subgrupos que agrupan las extintas categorías: 2.1 Oficiales Primera. 2.2 Oficiales Segunda. 2.3 Oficiales Tercera. 2.4. Especialistas y 2.5 Ayudantes.

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. y el personal a su servicio incluido en el grupo 2 antes citado.

Para el personal del grupo 3 que presta servicios en Arnao, será aplicable lo dispuesto en el anexo 1 de este convenio. El resto del personal se rige por acuerdos y convenios ajenos al presente.

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.—*Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2015, 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.

3.1. Jornada. La jornada laboral en cómputo anual durante la vigencia del convenio, será 1.724 horas, en todos los casos de trabajo efectivo, distribuidas de la siguiente forma:

Lunes a jueves de 6,45 a 15 horas. Se establece un período de descanso entre las 10 y las 10,15 horas.

Viernes de 6,45 a 13,15 horas.

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 computo anual MEFASA se acomodaría a dicha jornada, siempre en el marco y resto de consecuencias que conlleve la norma que lo determine.

El toque de aviso para la entrada al trabajo, se hará cinco minutos antes de la hora prevista, habrá un segundo toque a la hora en punto, momento en que cada cual estará en su puesto de trabajo. En dichos minutos se introducirá en el Terminal de captura de datos más cercano a su puesto de trabajo el inicio de tarea. Para el final de la jornada, se hará un toque, cinco minutos antes de la hora, para recoger la herramienta e introducir en el Terminal de captura de datos más cercano a su puesto de trabajo el correspondiente fichaje de salida. A la hora en punto se producirá un segundo toque, momento en el cual se abandonará el puesto de trabajo. 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 todos los trabajadores deben estar en su puesto de trabajo.

El no cumplir con los toques de inicio y final del trabajo y de los descansos, será considerado como falta de puntualidad.

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

3.2. Distribución irregular de la jornada. 3.2.1. 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 1724 pactadas en éste 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 éste último caso se parará antes de la realización de dichas dos 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.

3.2.2. 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 1724 horas y con la finalidad de evitar plantear regulaciones de empleo.

3.3. 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 1724 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 cinco días naturales. También por fallecimiento de estos familiares se podrán disfrutar dos días más de permiso sin retribuir.
- b) Tres días laborables por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijos legalmente reconocidos, computándose como tal a estos efectos el sábado. Dos de estos días se podrán fraccionar en medias jornadas.
- c) Tres días naturales por fallecimiento de padres políticos, padrastros, hijos políticos, así como nietos, abuelos, hermanos, tanto consanguíneos como afines. En el caso de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el trabajador tendrá derecho a cinco días naturales. También por fallecimiento de estos familiares se podrán disfrutar dos 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.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave 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 y en cualquier caso con el límite máximo fijado de dos días naturales.
- e) Un día natural por fallecimiento de tíos carnales, afines o consanguíneos.
- f) Quince días naturales por matrimonio.
- g) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos y hermanas políticos, coincidente con el día de la boda.
- h) Un día por traslado de domicilio que coincida con el día de traslado.
- i) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Igualmente por el tiempo imprescindible y con el límite de media jornada en caso de fallecimiento de sobrinos.
- j) En caso de fallecimiento por enfermedad o accidente 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 cual 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 dos 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, de los cuales, veintiocho serán sucesivos e ininterrumpidos, se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, debiendo ser fijado de común acuerdo la fecha exacta con dos meses de antelación, como mínimo.

Se comenzará el disfrute el lunes más próximo a primeros de mes, salvo que dicho día sea festivo, en cuyo caso se comenzará el martes.

Los restantes se podrán disfrutar en cualquier fecha del año y por medias jornadas, siempre que el número de operarios de vacaciones no sobrepase el 5% de la plantilla, considerada ésta por especialidades.



La enfermedad o accidente no laboral, iniciada durante el disfrute de vacaciones dará lugar a una interrupción de las mismas, siempre que origine una hospitalización debidamente acreditada.

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

Artículo 6.—*Eficacia y 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 seis meses naturales anteriores.

Artículo 7.—*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.
- Premio de Antigüedad.
- Prima de rendimiento.
- Prima de asistencia y puntualidad.
- Plus de productividad
- Ayuda de vivienda.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones.
- Horas extraordinarias.
- Dietas salida.
- Turnicidad.
- 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 8.—*Salario base.*

Los salarios mensuales que percibirá el trabajador en jornada completa, realizada con correcta eficacia y rendimiento, incluyendo los festivos y laborales, serán los siguientes:

Año 2014

Grupo 2.1 (Oficial de Primera):.....	1.008,09
Grupo 2.2. (Oficial de Segunda):.....	978,60
Grupo 2.3 (Oficial de Tercera):.....	928,99
Grupo 2.4 (Especialista):.....	894,77
Grupo 2.5 (Peón-ayudante):.....	768,99

El salario por día será el resultado de dividir los anteriores por 30.

Artículo 9.—*Plus convenio.*

a) El plus de convenio tendrá un importe mensual de:

Grupo 2.1:	126,10
Grupo 2.2 :	113,79
Grup0 2.3:	106,91
Grupo 2.4:	98,22
Grupo 2.5:	30,84

Artículo 10.—*Antigüedad.*

Este premio establecido por cada período de cinco años de permanencia en la Empresa, será del 5% sobre el salario base para cada subgrupo, y queda de la siguiente forma:

Año 2014

Grupo 2.1:.....	50,40
Grupo 2.2:.....	48.93



Grupo 2.3.....46,45

Grupo 2.4.....44,73

- a) Se abonará diariamente, de igual forma que se indica para los apartados de salario base y plus.
- b) El número de quinquenios será ilimitado.
- c) El quinquenio se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla.

Artículo 11.—*Prima de rendimiento.*

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 como sigue:

Año 2014

Grupo 2.1.....1,35

Grupo 2.2.....1,31

Grupo 2.3.....1,23

Grupo 2.4.1,14

Grupo 2.5.....1,01

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 12.—*Prima de asistencia y puntualidad y plus anual de absentismo.*

12.1 Prima de asistencia y puntualidad. Esta prima será de 83,06 euros al mes para el año 2014, con sujeción a las siguientes reglas:

- a) Una falta de asistencia durante una de las dos partes de la jornada diaria, producirá la pérdida del 15% de la prima.
- b) Dos faltas de asistencia durante dos medias jornadas, o una falta de asistencia de una jornada producirá pérdida del 50 por 100 de la misma.
- c) Dos faltas de asistencia de dos jornadas o tres faltas de asistencia durante tres medias jornadas producirá la pérdida del 100 por 100 de la misma.
- d) Tres faltas de puntualidad, pérdida del 100 por 100 de la misma.
- e) No están consideradas como faltas de asistencia, aquellas que tengan carácter de permiso retribuido.
- f) Las salidas de la Empresa para asistir a consulta médica del Seguro de Enfermedad, no se considerarán como falta de puntualidad, hasta un tope máxima de dieciséis horas al año.

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.

- g) Las horas que el trabajador emplee realmente para asistir a la consulta del médico general de la Seguridad Social, le serán retribuidas, con el tope máximo ya indicado de 16. Asimismo, también le serán retribuidas las necesarias para asistir a la consulta de los médicos especialistas de la Seguridad Social.
- 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 la semana en que se causa baja. La prima se contabilizará por día para las tres primeras bajas ocurridas dentro del año. Las siguientes bajas se tratarán como queda dicho anteriormente.
- i) El valor de la prima diaria, se obtendrá dividiendo la prima mensual por el número de días laborables del mes.
- j) Se concede un día 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.
- k) Las dieciséis horas establecidas en el apartado g), se amplían hasta 20, sin pérdida de importe de la prima de asistencia, pero con la pérdida del importe de dichas horas.
- l) El incumplimiento del horario sin causa justificada de finalización de la jornada conllevará la pérdida del 15% de la prima de asistencia 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.

12.2 Plus anual de absentismo.—Se abonará en los dos años de vigencia del convenio, un plus anual de absentismo de 364,65 euros 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 por la jornada teórica anual que se recoge en el artículo 3 de este



convenio de 1724 horas. En el caso de que el absentismo general del personal afectado por este Convenio (Grupo profesional 2), sea inferior o igual al 5,5% dicho plus se abonará a todos los trabajadores aunque a nivel individual tengan un absentismo mayor. Este plus se abonará en la nómina del mes de diciembre de cada ejercicio.

Artículo 13.—*Plus de productividad.*

Se establece para el año 2014 un plus de productividad equivalente a incrementar un 0,40% el vigente en 2013, resultante de los salarios individuales por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Pagas Extras, Plus Convenio, Prima Asistencia, Prima de Rendimiento y Ayuda Vivienda, por la productividad general de la empresa medida en términos de mejora de las horas efectivamente realizadas para las órdenes de fabricación, sobre las horas presupuestadas para cada una de ellas. Será aplicable igualmente el citado plus si no se produjese la mejora por causas no imputables al trabajador y en cualquier caso si se realiza el trabajo con eficacia correcta y rendimiento máximo equivalente a 80 puntos en la escala Bedaux. En el año 2015 dicho plus se incrementará en un 0,25%. Dicha paga se hará efectiva en el mes de enero siguiente a cada ejercicio.

Artículo 14.—*Ayuda vivienda.*

Será de 37,68 euros mensuales para 2014.

Artículo 15.—*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 II de este Convenio Colectivo.

Artículo 16.—*Vacaciones.*

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

Artículo 17.—*Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada establecida.

El valor de las horas extraordinarias, será el que figura en el anexo II de este Convenio.

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

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 asimismo, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, las horas extraordinarias que tengan el carácter de estructural y que serán: las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias análogas, siempre que 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.

Artículo 18.—*Turnos.*

Se establece un plus de turnicidad de 8,61 euros por jornada en el año 2014, 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 de 3,71 euros durante la vigencia del presente convenio. 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 requiera.

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.

Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche de 22 a 6 horas percibirán el plus de nocturnidad legalmente establecido y que para el año 2014 será el siguiente por jornada trabajada en dicho turno:



Grupo 2.1.....	8,38
Grupo 2.2.....	8,16
Grupo 2.3.....	7,75
Grupo 2.4.....	7,44
Grupo 2.5.....	6,39

Los trabajadores que presten servicios el turno de noche de 22 a 6 horas, no podrán obviamente trabajar en jornada de 8 a 17, ni de 14 a 22 horas en ese mismo día, debiendo la empresa abonar el citado día.

Turno 3 T 4: La Empresa podrá imponer además de los turnos fijados anteriormente, el régimen de turnos 3T4. En éste caso (3T4) 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 tabla anexa por cada día efectivamente trabajado en horario de 22 a 6 horas.

Precio Festivos: 98,62 euros por día efectivamente trabajado en festivo o descanso en festivo que no coincida con descanso fijado en el calendario.

Precio sábados y domingos: 43,83 euros por cada día efectivamente trabajado en sábado y domingo.

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 19.—*Dietas.*

Cuando el trabajador tenga que desarrollar sus servicios fuera del centro de trabajo, percibirá durante el año 2014 una dieta diaria de 67,35 euros acreditando pernocta.

La media dieta se establece para 2014 en 15,65 euros.

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 25 céntimos por Kilómetro recorrido, durante la vigencia del convenio.

Artículo 20.—*Pago de nominas.*

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 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 21.—*Fondo para fines asistenciales.*

1.1 El Fondo de Ayuda por enfermedad o accidente, se nutrirá con la aportación del 0,50% a satisfacer por cada trabajador e igual porcentaje por la Empresa, calculándose sobre las cantidades que correspondan a la base de cotización a la Seguridad Social. Dicho porcentaje se elevará al 0,70% en el momento en que las reservas económicas del Fondo no alcancen los 3.000 euros, volviéndose al 0,50 por 100 cuando tales reservas sobrepasen los 6.000 euros.

Excepcionalmente si el fondo careciera de efectivo para abonar sus prestaciones, se elevará el porcentaje de cotización hasta el 0,80% y siempre mientras permanezca dicha situación de ausencia de fondos, volviéndose a los porcentajes normales antes fijados en cuanto tenga saldo positivo por cualquier importe computada la parte proporcional devengada hasta el momento para abonar las pagas extras. Igualmente cuando las reservas del Fondo sobrepasen los 20.000 euros, la cotización y por tanto la consiguiente 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, al menos, si no lleva 15 días en la empresa.



1.3 En caso de enfermedad o accidente laboral, el trabajador percibirá las cantidades que determine la Seguridad Social o la Entidad aseguradora. Con cargo al Fondo para Fines Asistenciales, percibirá la diferencia hasta completar como máximo el 100 por 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.—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 tres primeros días, siempre que la duración de la citada baja sea inferior o igual a 10 días. En la segunda baja y sucesivas no se complementará nada en los tres primeros días. En caso de ser la baja por enfermedad común o accidente no laboral y además ser hospitalaria, el fondo complementará siempre hasta el 60% los tres primeros días. A partir del cuarto día se complementará hasta el 100%, hasta el tercer mes en que el complemento será hasta el 95% hasta la finalización de la baja.

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. 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 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 de 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 22.—*Becas.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa concederá la cantidad de 5.748,23 euros en 2014, para becas de estudio en favor de los hijos de sus trabajadores a partir de 3 años, que convivieran y/o dependieran del trabajador. La mencionada cantidad se distribuirá unitariamente, entre los hijos de los trabajadores matriculados en el curso anterior. 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 23.—*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 24.

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 25.

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 privarán 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 regirá 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 empresas de trabajo temporal serán previamente comunicadas al Comité de Empresa.

Las contrataciones del personal a través de Empresas de Trabajo Temporal tendrán una duración máxima de seis meses.

Las contrataciones de personal del grupo 2.5 no podrán tener una duración mayor de tres 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 26.—*Jubilación especial.*

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:

- a) La empresa comunicará con quince 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.

La jubilación en atención de todas las previsiones del convenio, sobre altas, prejubilaciones etc., será obligatoria al cumplimiento de los 65 años.

Artículo 27.—*Prendas de seguridad.*

Al personal se le facilitará las prendas de seguridad necesarias. Un buzo en la entrega para el invierno o antes cuando se acredite la necesidad, y en la entrega de verano pantalón y camisa en vez del buzo, salvo para los soldadores y personal para el que sea desaconsejable por razones de seguridad y prevención. En ambos casos serán reflectantes, cumplirán la normativa de prevención de riesgos laborales y de calidad propia a los distintos puestos de trabajo.

También se facilitará una toalla cada seis meses, jabón cada treinta días, pasta para las manos, chaleco con periodicidad trianual para el personal con una antigüedad mínima de seis meses, botas, guantes, gafas de seguridad graduadas de ser necesarias, ropa adecuada a los trabajadores en contacto con ácido recomendada para dichos trabajos, y ropa ignífuga para los soldadores.

Artículo 28.—*Reconocimiento medico.*

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 29.—*Comité de Empresa. Funciones.*

1.0 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 la relaciones laborales.

2.—Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en las 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 30.

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 aquella y para distintos fines de los que motivaron la entrega.

Artículo 31.

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 el discusión del Convenio.

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

Artículo 32.

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 33.—Prestamos.

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 asimismo 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 34.—*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.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.—*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 36.—*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 37.—*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, aún por breve tiempo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 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 38.—*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 39.—*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 accidente 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 40.—*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 seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 41.—*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 dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 42.—*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 seis meses de haberse cometido.

Artículo 43.—*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 Dirección Provincial de Trabajo, 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 solicitar a la Dirección Provincial de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Salarios para el año 2014

Son los que figuran en la tabla salarial anexo 2 de este convenio y en el articulado del mismo. En el mes de abril de 2014 se abonará la diferencia entre dichas tablas y las abonadas en los salarios de enero, febrero, marzo y extra marzo de este año.

Salarios para el año 2015

Serán los resultantes de incrementar los salarios de 2014 en un 0,75%, excepto los conceptos que el convenio se establecen fijos para alguno o los tres años de vigencia del convenio. El incremento citado se aplicará también a la aportación empresarial para becas.

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 de eventualidad.—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 o 75 por 100 del Salario de Convenio del grupo 2.3 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	Representación económica
Jairo Mier Vega	José María Bohigas El Rosal
Marcos Díez Robles	José Manuel Fernández Fernández
Jorge Prado González	Luis Javier Álvarez Menéndez

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 comunicara 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 establecidos 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.



Anexo I

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE MANTENIMIENTO, MONTAJE Y REPARACIÓN EXTERNAS

Primero.—Conceptos retributivos: Los únicos conceptos retributivos que integran la política salarial para esta actividad, sustituyen a los precedentes del presente convenio, quedan regulados en el presente artículo del anexo y son los siguientes:

- Salario Base
- Prima de Rendimiento
- Prima de Asistencia
- Pagas Extraordinarias
- Vacaciones
- Horas extraordinarias
- Dietas Salida
- Turnicidad.
- Nocturnidad
- Trabajo en Domingo
- Festivos
- Jefatura de Equipo

Salario Base: Los importes por categorías, serán los recogidos en el artículo 8 del presente convenio.

Prima de Rendimiento: Los importes por categorías, serán los previstos en el artículo 11 del presente convenio.

Prima de asistencia: Los importes por categorías serán los previstos en el artículo 12 del presente convenio.

Pagas extraordinarias: Los importes por categorías serán los previstos en el artículo 15 del presente convenio.

Vacaciones: El importe a percibir por cada trabajador en el período de vacaciones, se calculará por el promedio obtenido en los tres meses anteriores, por los conceptos Salario Base, Prima de rendimiento y asistencia.

Horas extraordinarias: Se abonarán de acuerdo con el precio fijado en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria del Montaje del Principado de Asturias.

Turnos: Se establece un plus de turnicidad en el importe establecido en el Convenio Provincial del Montaje del Principado de Asturias. 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 acordado en dichas disposiciones. El horario de turnos será de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas.

Nocturnidad. Los trabajadores que presten servicio en el turno de noche de 22 a 6 percibirán el plus de nocturnidad en cuantía del 25 por 100 del salario base diario. Los trabajadores que presten servicios el turno de noche de 22 a 6 horas, no podrán trabajar en jornada de 8 a 17, ni de 14 a 22 en ese mismo día, debiendo la empresa abonar dicho día.

Trabajo en domingo y Festivos: El trabajador cualquiera que sea su categoría profesional, que hubiera de realizar su trabajo habitual en domingos, percibirá el plus sucesivamente vigente en el Convenio Colectivo del Montaje del Principado de Asturias.

En los días festivos, el trabajador, en sistema de turnos de 8 horas, percibirá un plus por festivo trabajado por el importe también fijado en el Convenio Colectivo de Montaje reiteradamente citado.

Segundo.—Los incrementos salariales de los conceptos citados en el expositivo anterior, se realizarán de conformidad con lo previsto en la disposición adicional primera del presente convenio.

Tercero.—Si para el desarrollo de la actividad recogida en el presente acuerdo, MEFASA se subrogase en los contratos de trabajadores que vinieran prestando dichos servicios para otras empresas, deberá respetar las condiciones que dichos trabajadores hayan adquirido con la patronal anterior, siempre que estos fueran superiores a los establecidos en el presente anexo. Las retribuciones que se establecen en el presente convenio, absorben y compensan en su conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal, de forma que los salarios que rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

Cuarto.—En ningún caso este anexo será de aplicación al personal sujeto al grupo 2 para la actividad de fabricación de bienes de equipo y, que pasen a prestar sus servicios temporal o definitivamente en las actividades objeto del presente anexo. A estos trabajadores se les respetarán todas las condiciones laborales adquiridas.

Anexo II

TABLA SALARIAL 2014

Grupo profesional	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
S. base	1008,09	978,60	928,99	894,77	768,99
P. rendim.	1,35	1,31	1,23	1,14	1,01
Asistencia	83,06	83,06	83,06	83,06	83,06



Grupo profesional	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
Ay. viviend	37,68	37,68	37,68	37,68	37,68
Pag. extras	1.096,80	1.038,42	1.005,57	979,36	920,96
Dietas	67,35	67,35	67,35	67,35	67,35
Media diet	15,65	15,65	15,65	15,65	15,65
Jef. Equipo	169,56				
Nocturnid	8,38	8,16	7,75	7,44	6,39
Pl. convenio	126,10	113,79	106,91	98,22	30,84
H. extras primeras	15,40	14,52	13,72	12,94	9,94
H. extras segundas	18,58	17,66	16,92	16,11	12,98

Turnos 1	Turnos 2	Turnos espec.	
		Sab-dom	Festivos
8,61	12,32		
		43,83	98,62

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