



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 13 de enero de 2015, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Gijón Fabril, 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 Gijón Fabril, S.A. (expediente C-028/2014, código 33003212011996), 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 15 de diciembre 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 13 de enero de 2015.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D., autorizada en Resolución de 03-07-2012 (publicada en el BOPA n.º 156 de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2015-00733.

GIJÓN FABRIL S.A.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL OBRERO Y EMPLEADO

Vigencia: 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Sección I. Objeto.

Artículo 1.—*Legitimación y Objeto del Convenio.*

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son, por una parte, los representantes de la Empresa, y por otra parte, los representantes de los trabajadores/as de la misma.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir dicho acuerdo.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre Gijón Fabril, S.A. y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la Sección siguiente.

Sección II. Ámbito de aplicación.

Artículo 2.—*Personal y Territorial.*

El presente Convenio afecta al Personal Obrero y Empleado de la instalación industrial que la Sociedad tiene en el Polígono Industrial Porceyo c/ Galileo Galilei n.º 542 sector I-13 en Gijón (Asturias).

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la Sociedad Gijón Fabril, S.A. estén clasificados dentro del grupo de "Cuadros".

Artículo 3.—*Duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2014.



## Artículo 4.—*Prórroga.*

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de duración.

De esta comunicación de denuncia se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral Competente.

Sección III. Garantía, Absorción y Vinculación a la Totalidad.

## Artículo 5.—*Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones de este Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto fueran superiores a las que se establecen en el Convenio para el personal de su misma Calificación, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

## Artículo 6.—*Absorción.*

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

## Artículo 7.—*Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente que las normas que aquí se citan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la Autoridad Jurisdiccional Competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

## Capítulo segundo

### Interpretación y vigilancia

#### Sección I. Interpretación del Convenio, Comisión Paritaria.

## Artículo 8.—*Interpretación.*

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión Paritaria emita es admitido por ambas partes se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

En caso de desacuerdo, las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

## Artículo 9.—*Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria mencionada en el artículo anterior entenderá de las cuestiones que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las normas del presente Convenio.

## Artículo 10.—*Composición.*

La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior, estará compuesta, en cuanto a la Representación Laboral, por los cinco miembros del Comité de Empresa, preferentemente los firmantes del presente Convenio. Por la Representación de la Empresa habrá el mismo número de miembros, como máximo.

## Artículo 11.—*Normas de actuación. Reuniones.*

A petición escrita de cualquiera de las partes, la Dirección convocará las reuniones de la Comisión Paritaria, señalando día, lugar y hora. La convocatoria contendrá, asimismo, el Orden del Día correspondiente. El período de tiempo máximo entre la solicitud de reunión y la convocatoria será de diez días naturales. También entre la convocatoria y la celebración de la reunión no transcurrirán más de diez días naturales.

Las materias objeto de interpretación que motiven la solicitud de reunión, habrán sido tratadas previamente en el Departamento o Sector.

Entre una reunión y la siguiente deben transcurrir como mínimo tres meses.



## Capítulo tercero

Vacantes, ingresos y período de prueba. Organización del trabajo, calificación del personal y promoción

### Sección I. Vacantes y contratación.

#### Artículo 12.—*Vacantes.*

Cuando sea preciso cubrir vacantes referidas al ámbito personal de este Convenio, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir.

Se concederá prioridad al personal excedente que reúna las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto. El Comité de Empresa estará informado de los excedentes que en cada momento existan.

En otro caso, se cubrirá por convocatoria entre el personal del propio Taller.

#### Artículo 13.—*Condiciones de ingreso.*

Cuando sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección lo comunicará así al Comité de Empresa.

#### Artículo 14.—*Período de Prueba.*

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso, regulados según la legislación vigente, se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc.

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador la Calificación con que se le admite. También se le comunicará la Categoría Profesional que proceda y el Grupo de Cotización a la Seguridad Social, conforme a lo señalado en el artículo 19 de este Convenio.

### Sección II. Organización del trabajo.

#### Artículo 15.—*Facultad de Organización.*

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, y por consecuencia la definición del contenido de los puestos de trabajo.

Ambas Representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores en la Empresa, acuerdan promocionar reuniones a nivel de Departamento o Sector, a fin de resolver la problemática de cada área.

A estas reuniones podrá asistir un Representante del Personal, siempre que se considere necesario.

#### Artículo 16.—*Definiciones.*

a) Puesto de trabajo:

Es el conjunto de funciones y cometidos que configuran y definen un trabajo, dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Trabajo correcto individual:

Es la actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto "actividad normal" de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

### Sección III. Calificación de los Puestos de Trabajo.

#### Artículo 17.—*Calificación.*

La Calificación de los puestos de trabajo es el procedimiento para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado y teniendo en consideración las condiciones profesionales del titular que ocupe el puesto.

#### Artículo 18.—*Procedimiento.*

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en la misma.

De conformidad con los estudios realizados quedan clasificados los puestos de trabajo correspondientes al Personal Obrero afectado por este Convenio, dentro de una escala de diez Escalones de Calificación que se designarán desde Nivel I, a Nivel X.

El Personal Empleado estará clasificado dentro de una escala de dieciseis Escalones designados de la A a la P.

En el seno del Comité de Empresa se elegirá una Comisión formada por dos miembros, que serán los encargados de emitir el informe a la Dirección, en los supuestos de desacuerdo con la Calificación asignada.

La Dirección contestará a estos informes en un plazo máximo de quince días, a contar desde la recepción del informe.

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen final, podrá ejercer las acciones legales oportunas.



**Artículo 19.—Escalones de Calificación y Grupos de Cotización a la Seguridad Social.**

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Sistema de Calificación de Puestos de Trabajo, quedan clasificados los mismos, a efectos de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con las siguientes escalas:

*Personal Obrero:*

Nivel I	Especialista	Grupo 9
" II	Ofic. 3. <sup>a</sup>	Grupo 9
" III	Ofic. 2. <sup>a</sup>	Grupo 8
" IV	Ofic. 2. <sup>a</sup>	Grupo 8
" V	Ofic. 1. <sup>a</sup>	Grupo 8
" VI	Ofic. 1. <sup>a</sup>	Grupo 8
" VII	Ofic. 1. <sup>a</sup>	Grupo 8
" VIII	Ofic. 1. <sup>a</sup>	Grupo 8
" IX	Ofic. 1. <sup>a</sup>	Grupo 8
" X	Ofic. 1. <sup>a</sup> c	Grupo 8

*Personal Empleado:*

Escalones A y B	Grupo 11
Escalón C	Grupo 9
Escalones D y E	Grupo 7
Escalones F y G	Grupo 5
Escalones H a P	Grupo 3

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por el grupo superior para aquellos trabajadores que lo tuvieran consolidado.

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la Calificación de Puestos (Escalones o Niveles de Calificación).

**Artículo 20.—Garantía Personal.**

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en Escalón inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el Escalón consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad, que se regirán por las normas legales vigentes o en los de imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de categoría, y la del Escalón o Nivel que se recoge en este Convenio.

**Sección IV. Promoción.**

**Artículo 21.—Promoción.**

Se define como promoción el cambio de Escalón o Nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

- a) Por haber variado las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- b) Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará en las condiciones que más adelante se señalan, el Escalón o Nivel que a su nuevo puesto corresponde.

**Artículo 22.—Promoción por cambio de funciones.**

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que la Empresa realice, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio y al Comité de Empresa. El Jefe de Servicio acusará recibo en el plazo de dos días hábiles y tramitará la petición a Dirección con su opinión al respecto.

En el plazo de cuarenta días a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado. Se valorarán los puestos de trabajo por orden cronológico.

Este plazo no será exigible si la Empresa presenta al Comité de Empresa un mínimo de dos resultados de revisiones o nuevas valoraciones pendientes en un mes.

**Artículo 23.—Promoción por cambio de Puesto de Trabajo.**

Cuando a juicio de la Dirección sea necesario cubrir de forma definitiva la vacante de un puesto de Trabajo, será éste ocupado por el trabajador que reúna las condiciones exigidas para el mismo, conforme al orden de prioridades previsto en el artículo 12 (Vacantes).



## Artículo 24.—*Convocatoria de Selección.*

Para la convocatoria, pruebas de selección, formación y consolidación, se observarán las siguientes normas:

### a) Convocatoria.

Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud así como el programa de materias sobre el que versarán las mismas, pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores que lo deseen de inferior calificación. Entre la publicación de la convocatoria y la fecha de las pruebas habrán de transcurrir, al menos, diez días naturales. Dentro de este plazo los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas, presentando la petición a su Responsable Jerárquico.

Al anunciar la convocatoria se precisarán el mayor número posible de características que definan el puesto.

### b) Pruebas de Aptitud.

La apreciación de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas y de aptitud física, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Las pruebas se determinarán en el momento del examen; debiéndose, una vez realizado, comunicar el resultado en el plazo máximo de cinco días hábiles.

### c) Tribunal Calificador.

El Comité de Empresa designará a dos trabajadores que, en unión de otros dos representantes de la Dirección del Centro, constituirán el Tribunal que calificará las pruebas de aptitud.

La participación de este Tribunal comenzará con la elección de las preguntas, de entre las presentadas por Dirección, hasta la elección del candidato.

### d) Prioridades.

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Si varios candidatos superarán suficientemente la puntuación exigida para el puesto y no cubrieran plaza en esta convocatoria, conservarán durante un año su opción a ocupar una plaza idéntica si en ese período volviera a producirse otra vacante en las mismas condiciones.

### e) Formación y Consolidación.

Superada la prueba de aptitud el aspirante mejor calificado pasará un período de formación y consolidación del puesto cuya duración no será inferior a tres meses.

El Tribunal Calificador podrá ampliar el período de consolidación hasta un máximo de seis meses.

Durante estos plazos de consolidación el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspire al puesto superior.

### f) Puestos de libre designación.

Lo recogido en el presente artículo, salvo el apartado e) Formación y Consolidación, no se aplicará a aquellos puestos que, por sus exigencias de Formación, responsabilidad, confidencialidad, etc. son definidos como de "libre designación" y se relacionan a continuación:

- Jefe de Administración.
- Jefe de Aprovisionamientos.
- Mando de Turno.
- Jefe de Producción-Explotación.
- Jefe de Planificación-Lanzamiento y Presupuestos.
- Empleado Oficina Técnica y Seguridad.
- Oficial Obrero con responsabilidad de Organización.

## Artículo 25.—*Trabajos de Superior, Inferior e Igual Calificación.*

### I) Cambios provisionales:

#### a) Trabajos de Calificación Superior.

En casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de cuatro meses continuados o alternativos a lo largo de un año, cualquier trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de Escalón o Nivel Superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Lo dispuesto en cuanto a plazos en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencias forzosas, Permisos sin sueldo y Permisos Sindicales.



En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

b) Trabajos de Calificación Inferior.

La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los Representantes del Personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación anterior le corresponda.

En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, o casos similares, los trabajadores "excedentes" podrán ser destinados a puestos de escalón inferior, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron, percibiendo los pluses según el puesto ahora ocupado y los demás emolumentos según su Calificación Personal.

c) Trabajos de igual calificación.

Por razones organizativas o productivas los trabajadores podrán ser destinados a otros puestos, dentro de su misma categoría o grupo profesional al objeto de resolver las necesidades originadas y por un tiempo que no exceda de dos meses, siempre que a criterio de la Dirección del Centro, reúna las aptitudes requeridas.

II) Cambios definitivos.

Los cambios definitivos de puesto de trabajo se efectuarán de acuerdo con las Normas Legales que en cada caso sean aplicables.

No obstante, si algún trabajador pasara a ocupar definitivamente un puesto de Inferior Calificación, se le respetará el Escalón o Nivel de Calificación y las retribuciones salariales personales, no así los Complementos de Puesto; o de Turnos, que serán los que correspondan al nuevo puesto ocupado.

Sección V. Formación.

Artículo 26.—*Criterios de Formación.*

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización, así como facilitar las acciones de formación, la Dirección establecerá los "Planes de Formación" basándose en las necesidades de los respectivos Departamentos y en las sugerencias de la Comisión que se indica a continuación.

Se crea una Comisión Paritaria, formada por dos miembros de cada representación con las siguientes misiones:

A) Realizar un informe de las necesidades de formación.

B) Evaluación trimestral de los cursos de formación realizados.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo será retribuido con el importe que según su calificación se indica en el anexo 5, en concepto de "Ayuda a la Formación".

Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la Empresa o por los Organismos Oficiales competentes.

Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales.

Artículo 27.—*Premios de Formación.*

La Empresa podrá conceder cada año "Premios de Formación" a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la Empresa como en los seguidos a iniciativa propia en Centros de Enseñanza reconocidos oficialmente.

La Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar la posibilidad de cambio de horario de trabajo de aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

Capítulo cuarto

Jornada, permisos y vacaciones

Sección I. Jornada-Horarios-Permisos.

Artículo 28.—*Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de:

— Año 2014: 1.720 horas.

En todos los casos, las horas señaladas se entienden como de trabajo efectivo, es decir, de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computadas como de trabajo efectivo las correspondientes a los períodos de vacaciones.



## Artículo 29.—*Modalidad de Jornada.*

La organización del trabajo exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal afectado por el presente Convenio podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes Modalidades de Jornada.

### a) Jornada normal:

Es la modalidad en que se trabaja a jornada normal será de 7 a 15 h.

Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá en las siguientes condiciones:

#### a.1) La jornada diaria será de 8 horas de trabajo efectivo.

Cualquier distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año distinta a lo señalado en el apartado a.1) anterior, no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

En esta modalidad, también se disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos, computable como de trabajo efectivo.

### b) Dos turnos (mañana-tarde o tarde-mañana):

Es la modalidad de jornada con sistemas rotativos de mañana (6 a 14 h), y tarde (14 a 22 h), descansando los domingos y festivos.

En esta modalidad, también se disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos, computable como de trabajo efectivo.

### c) Tres turnos (mañana; tarde y noche):

Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana (6 a 14 h), tarde (14 a 22 h) y noche (22 a 6 h), teniendo en cuenta las peculiaridades del Taller y la marcha prevista de las instalaciones, excluidos domingos y festivos, disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo.

### d) Normas generales sobre horarios:

d.1) La diferencia horaria generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de 8 horas por el número de días laborables del año (de lunes a viernes y excluido el período de 23 días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada, se disfrutará por acuerdo entre cada trabajador y su Responsable Jerárquico.

#### d.2) Horario flexible.

Las particularidades de la actividad industrial del Taller de Gijón Fabril, S.A. producen frecuentemente períodos de acumulación de pedidos, seguidos de otros de falta de pedidos. Con el fin de tratar de coordinar las cargas de trabajo con el cumplimiento de la jornada efectiva de cada trabajador, se acuerda que la Dirección disponga la distribución de hasta el 6% de la jornada anual ampliando o reduciendo el horario diario o de los sábados dentro de los límites legales. La jornada máxima normal diaria será de 10 horas, salvo acuerdo particular.

El trabajador afectado por horario flexible será informado con al menos, tres días de antelación, salvo situaciones imprevisibles.

Para estos trabajadores, y antes de concluir el año natural, se reducirá o ampliará el horario diario o semanal con el fin de cumplir la jornada efectiva anual pactada. En estos casos el ajuste no se realizará en sábado para el personal de jornada normal y de dos turnos; y en lo posible tampoco para el personal de tres turnos.

Las molestias que cause en cuanto a transporte y comida principalmente dicha flexibilidad, serán suplidas con los importes que en cada caso procedan.

De estos cambios se dará cuenta al Comité de Empresa.

d.3) Cambio de modalidad horaria. Los cambios provisionales de modalidad horaria, serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

Los cambios definitivos de modalidad horaria se llevarán a cabo siguiendo la Normativa Legal en vigor.

## Artículo 30.—*Permisos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, en los casos:

### a) Permisos Retribuidos (a partir del día que se produzca el hecho):

- Matrimonio: quince días naturales.
- Natalidad: tres días naturales, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.
- Muerte cónyuge: cinco días naturales.
- Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges: tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuges de hijos del trabajador: un día natural.
- Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: un día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: un día natural.
- Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges: tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.



- En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia cuando haya un intervalo de tiempo de siete días entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos y cónyuge.
  - En el caso de parto con necesidad de hacer cesárea, ésta se considerará como intervención quirúrgica para los padres de ambos cónyuges y a efectos de Permiso Retribuido.
    - Primera comunión y bautizo hijo: un día natural, coincidente con el día de celebración de esta ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.
    - Traslado domicilio: un día natural.
    - El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del SESPA.
    - Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.
- b) Permisos no retribuidos.  
Se aplicará según la normativa en vigor del Convenio del Metal del Principado de Asturias.
- c) Maternidad.  
Se aplicará según la normativa en vigor del Convenio del Metal del Principado de Asturias.
- d) Excedencia.  
Se aplicará según la normativa en vigor del Convenio del Metal del Principado de Asturias.

## Sección II. Vacaciones.

### Artículo 31.—*Vacaciones, duración y condiciones generales.*

Las vacaciones anuales, para el personal con más de un año de antigüedad, serán de veintitrés días laborables.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

En el mes de diciembre la Dirección y el Comité negociaran el calendario laboral.

### Artículo 32.—*Vacaciones, período y condiciones de disfrute.*

Se considerará como período normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre. Entre dichas fechas, todo el personal disfrutará, al menos cuatro semanas seguidas de vacaciones.

A estos efectos, se consideran como días laborables los que corresponda trabajar según el calendario oficial. Los días restantes, hasta los 23 se disfrutarán en función del calendario oficial pactado a primeros de año.

En caso de cambios importantes del proceso productivo, el período vacacional antes previsto puede ser modificado para adaptarse a estas circunstancias. Estos casos serán estudiados por la Dirección y el Comité de Empresa.

Los trabajadores cuya baja por Enfermedad coincida, en todo o en parte, con el período de cierre del Taller por vacaciones del personal, tendrán derecho a disfrutar vacaciones, fuera del período de cierre, en proporción al tiempo trabajado. En caso de que la baja sea por Accidente de trabajo, se tendrá derecho al disfrute de los 23 días de vacaciones.

### Artículo 33.—*Retribución en Vacaciones.*

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos, en la misma cuantía que si estuviese trabajando:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Personal o Aumento Voluntario.
- P.G.O.P.
- Turnicidad (art. 38.a 1-2).

## Capítulo quinto

### Remuneraciones

#### Sección I. Salario.

### Artículo 34.—*Salario Convenio.*

Es el que para cada Escalón de Calificación o Nivel se señala en los anexos números 1 y 2, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 28.º de este Convenio.

Se devenga por días u horas trabajados, y por los festivos y domingos, y los descansos compensatorios en su caso, en proporción a los días y horas trabajadas.

#### Sección II. Complementos Personales.



### Artículo 35.—*Antigüedad.*

Este complemento se percibe en la cuantía establecida para cada Escalón de Calificación o Nivel en los anexos 3 y 4 de este Convenio, y se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

### Artículo 36.—*Complemento Personal Anual (P.A.O.).*

Se percibirá en el mes de diciembre el complemento que se indica a continuación:

Para Empleados:

Se concederá al Personal Empleado un Complemento Personal Anual que en situación normal no será inferior al importe percibido personalmente el año anterior. La Dirección dispondrá del incremento que corresponda cada año de vigencia del Convenio, para mejorar los importes del año precedente. Este importe disponible podrá ser aplicado a un solo empleado o a varios en función de la apreciación anual.

### Artículo 37.—*Plus Personal.*

Los trabajadores, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-2006 tuvieran atribuido este plus, lo continuarán percibiendo durante la vigencia de este Convenio. Este Plus Personal no podrá ser disminuido por ninguna causa y se incrementará y devengará en las mismas condiciones que el "Salario Convenio". Se abonará también en las "Gratificaciones Extraordinarias".

Sección III. Complementos de puesto.

### Artículo 38.—*Complementos por trabajo a turno.*

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (dos turnos o tres turnos), definidas en el artículo 29, percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios.

#### a) Plus de Turnicidad.

Por el hecho de trabajar rotativamente de mañana, tarde y/o noche se percibirá un plus por día trabajado de la siguiente cuantía:

a-1) Turnicidad Tres (tres turnos, con o sin domingo y festivos).

Personal	Euros./día a tres T.
Obreros y Empleados	2,46 €

a-2) Turnicidad Media (dos turnos, sin distinción de mañana, tarde).

Personal	Euros día a dos T.
Obreros y Empleados	1,52 €

#### b) Plus de Nocturnidad.

El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada, cuyos importes serán:

Personal	€/noche
Obreros y Empleados	20,76 €

Sección IV. Complemento de Calidad o Cantidad.

### Artículo 39.—*Prima Global por Objetivos y Productividad (P.G.O.P.).*

Se acuerda un sistema de Prima Global por Objetivos, bajo los siguientes criterios:

#### a) Fórmula de la Prima.

La determinación del valor mensual de la P.G.O.P. vendrá dada por la siguiente fórmula:

	Valor punto mes/€
— Obreros y empleados:	= 58,72 x P

En todos los casos la obtención del valor "P" será definida por la Dirección del Centro, informando al Comité de Empresa. El valor (58,72) se ha establecido como compensación del tiempo dedicado a trabajos irregulares.

#### b) Coeficiente de Prima.

Para cada trabajador se calculará la P.G.O.P. según el coeficiente atribuido a las Calificaciones, de acuerdo con la siguiente escala:

Escalón de calificación o nivel	Coefficiente de P.G.O.P.
	Puntos
<b>Empleados:</b>	
A y B	0
C a E	1,50
F	2
G a J	2,50
K a M	3,00
N a P	3,50
<b>Obreros:</b>	
I	2,00
II	2,00
III	2,25
IV	2,50
V	2,60
VI	2,75
VII	3,00
VIII	3,10
IX	3,30
X	3,50

c) Valor Máximo.

Esta P.G.O.P. tendrá un valor punto/mes máximo de: 64,32 €.

d) Devengo de la Prima.

La P.G.O.P. se devengará por hora normal efectivamente trabajada y en los Permisos Retribuidos (Licencias Legales). Si dicha prima a 31 de diciembre quedara sin pagar algo se pagaría en diciembre en una sola paga.

#### Artículo 39 Bis.—*Plus de Asistencia.*

Cada trabajador, en función de los días trabajados en el mes, podrá percibir un Plus de Asistencia, cuyo importe se detalla a continuación:

- Será de 2,48 € día trabajado, incluyendo los de exceso de jornada.

No se considerarán ausencias, a estos efectos, los días de licencia legal por muerte del cónyuge, de hijos, y de padres de ambos cónyuges.

Sección V. Remuneraciones de vencimiento periódico.

#### Artículo 40.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes a 60 días (Obreros) o dos mensualidades (Empleados), se abonarán en razón a las cantidades que para cada "Escalón" se incluyen en anexos 1 y 2, haciéndose efectivas una de 30 días (o una mensualidad) en el mes de julio y otra también de 30 días (o una mensualidad) en diciembre, en la primera quincena de estos meses.

Además de las cantidades correspondientes, que figuran en los anexos, cada trabajador percibirá a la vez que la Gratificación:

- 30 días del Complemento de Antigüedad que le corresponda.
- P.G.O.P. por el importe medio mensual de lo que por este concepto haya percibido el trabajador durante los cinco meses anteriores.
- 30 días del "Plus Personal" que a título personal disfrute.

Sección VI. Remuneraciones especiales.

#### Artículo 41.—*Horas extraordinarias.*

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo 6. Al fijar estos importes, se han tenido en cuenta todos los complementos y pluses, la nueva estructura salarial, y las demás circunstancias de retribuciones y horarios.

En caso de necesidad de trabajar algún sábado el trabajador podrá optar a una de las dos opciones siguientes:

- Obtener una retribución equivalente a haber trabajado un 50% más del horario real.



- Descansar el mismo número de horas trabajadas.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, consideradas como tales las que excedan de la jornada efectiva anual pactada.

Artículo 42.—*Incentivo Anual por Resultados.*

*Condiciones de aplicación:*

Este incentivo anual se percibirá, en la cantidad que corresponda, cuando se cumpla el objetivo fijado para la vigencia del presente convenio, que para el año 2014 será:

- La fabricación de 7.159 cavidades al año con la plantilla de producción de moldes a 31 de diciembre de 2014 que asciende a 35 trabajadores. Si existiesen circunstancias que alterasen esta plantilla se aplicará esta condición de forma proporcional al número de trabajadores.

*Cantidad a percibir:*

Bolsa anual de Reparto:

La Bolsa Anual de Reparto, para el año 2014, corresponderá al 3% de la Masa Salarial de Negociación (MSN) generada al 31 de diciembre del año 2013, que asciende a 946.202 € de obreros y 140.038 € de empleados. Se respetarán independientemente las Bolsas de Reparto de Obreros y Empleados.

La cantidad a percibir a 1 de enero de 2015 corresponderá al total de la Bolsa de Reparto, de donde se deducirá el 75% de los gastos derivados de la falta de calidad reclamada por los clientes durante el año 2014.

Se fija a su vez un tope máximo de 10.000 euros por anomalía detectada.

La cantidad que resulte a repartir se distribuirá a los trabajadores, en función de las Categorías Personales y se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre de 2014.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente trabajado, los importes inicialmente asignados, se consideraran máximos y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestados (IT enfermedad y Accidente, Huelga, Permisos, etc.). La cantidad deducida por el trabajo no prestado se repartirá linealmente.

Sección VII. Disposiciones generales sobre retribuciones.

Artículo 43.

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.

- Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas.  
Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los Impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.
- En el total fijado como retribución se considera incluido, en todo caso, el 25% que pudiera corresponder a la "Actividad Normal", en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etc.
- Se consideran Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Escalón de Calificación o Nivel que tenga asignado, las que figuran en los anexos 1 y 2.

Artículo 44.—*Revisión por desvío de IPC.*

Se acuerda que para el tiempo de vigencia del convenio no se contemplará revisión alguna por desvío de IPC. Manteniéndose las tablas aprobadas a 1 de enero de 2014 como definitivas.

Como compensación a la ausencia de revisión del IPC se acuerda que si al finalizar el año natural el resultado del balance de la empresa en el cierre del ejercicio de 2014 refleja un beneficio superior a 200.000 €, se acuerda un reparto del 5% del valor resultante, a repartir entre el personal en plantilla a 31-12-2014 en función de las horas efectivas trabajadas hasta un límite de 1.720 horas por persona.

## Capítulo Sexto

### Del contrato de relevo

#### 1. Contrato a tiempo parcial del trabajador.

La empresa facilitará la jubilación parcial del trabajador que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometido el trabajador a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial de acuerdo a la regulación vigente del artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.



Cabe aplicar la normativa anterior a la mencionada, vigente hasta 31 de diciembre de 2012, en los casos previstos en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en su redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo).

## 2. Garantías económicas del trabajador a tiempo parcial y jubilado parcialmente (trabajador relevado).

### a) Remuneración:

La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial y jubilados incluye los siguientes conceptos retributivos en el porcentaje acordado:

- Salario Convenio.
- P.G.O.P. (la realmente obtenida en el centro).
- Los Complementos de Puesto correspondientes al puesto que realmente ocupe el trabajador.
- I.A.R.-: en proporción a los días efectivamente trabajados.

### b) Ventajas sociales:

Del capítulo de Ventajas Sociales establecido en el Convenio Colectivo, a los Trabajadores Relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los Capítulos I, III, IV y IX, y en los siguientes% de los importes vigentes en cada momento:

- I. Incapacidad Temporal: el porcentaje acordado de los importes establecidos.
- III. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores: el 100% de los importes establecidos.
- IV. Deficientes psíquicos: el 100% de los importes establecidos.
- IX. Seguro de vida e invalidez: el 100% de los importes establecidos.

## 3. Contrato de Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración determinada, concretándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato del Trabajador Relevista se transformara en indefinido en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador relevado cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile.
- Cuando el trabajador relevado solicite la jubilación total, antes de la edad ordinaria de jubilación.
- En caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Aunque no se prevé la existencia de puestos amortizables, en el supuesto de que se produjeran y que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del trabajador relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión de Seguimiento.

## 4. Comisión de Seguimiento.

Se crea una comisión de seguimiento, compuesta por el Comité de Empresa con las siguientes facultades:

- a) Vigilar la correcta aplicación de los acuerdos tomados.
- b) Establecer, mediante acuerdo, cualquier otro criterio diferente al establecido como norma (edad), en los principios generales.

## Capítulo séptimo

### Disposiciones varias

#### Artículo 50.—*Garantía en caso de accidente de circulación.*

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

#### Artículo 51.—*Derechos sindicales.*

### 1) Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.

El Comité de Empresa podrá acordar con la Dirección del Centro un sistema de acumulación mensual de horas de permiso retribuido (Licencia Sindical) en uno o varios de los miembros del Comité, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto del Comité.

A los efectos oportunos, se precisa que no serán computables para los topes de disponibilidad o acumulación de horas las que los Representantes en el Comité de Empresa tengan que dedicar a:

- Reuniones solicitadas por la Dirección.
- Reuniones para la negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.



## Artículo 52.—Cláusula de inaplicación salarial.

La empresa podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, cuando tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

### Procedimiento:

1. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales procedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, en base a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos recogidos en la disposición Adicional referente a resolución de conflictos en caso de desacuerdo.

## Artículo 53.—Resolución de conflictos en caso de desacuerdo.

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación, en las materias establecidas en el art. 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 (AISE-CLA), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.

## Artículo 54.—Premio mensual "Buena Idea".

Conscientes ambas representaciones del potencial de mejoras que pueden aportar las ideas de los trabajadores, tanto en el campo de la Productividad como en el de la Seguridad, ergonomía, relaciones, etc., etc., deciden mantener durante la vigencia de este convenio, y buscando principalmente el reconocimiento de los actores, el premio aludido.

Su cuantía será de 200 euros/mes en tres premios de 120 euros, uno y 40 euros los otros dos, que se entregarán tras ser dados a conocer públicamente a quienes el Tribunal calificador, constituido por un miembro del Comité de Empresa y otro designado por la Dirección, consideren merecedores del mismo como "mejor idea" por alguna o varias de las razones expuestas. Si el Tribunal no consiguiese el consenso, decidirá el Director.

Si a juicio del Tribunal ninguna de las ideas presentadas fuese merecedora de premio, el número de premios no concedidos pasaría a meses posteriores, con igual cuantía. Asimismo, si se considerase que son más de tres las ideas dignas de premio, se adelantaría los premios correspondientes a meses futuros.

## Artículo 55.—Dietas y desplazamientos.

### Condiciones generales sobre desplazamientos:

Se aplicará al personal desplazado fuera de su residencia habitual y en misiones de servicio para la empresa.

El importe de la liquidación de los gastos se realizará contra la presentación de la correspondiente factura según los importes reales y con el tope de gastos expuesto en la tabla siguiente.

Conceptos	Importes
Desayuno	5,00
Comida	21,00
Cena	21,00
Varios	7,00
Total	54,00

Nota: Los gastos varios no precisan de justificante.

**Desplazamientos con vehículo propio:**

Los desplazamientos que se realicen con el vehículo propio se abonarán a 0,33 euros por kilómetro realizado.

**Otros gastos y facturas:**

Se abonarán los gastos correspondientes a peajes y otros tipos de tasas previa presentación del justificante.

**Anexo I**

GIJÓN FABRIL, S.A.

RETRIBUCIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD-OBBEROS

Vigentes del 01/01/2014 a 31/12/14. Valor en euros.

Nivel de calificación	Salario convenio día natural	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	Total mínimo anual garantizado
I II	37,32	13.623,16	2.239,42	15.862,58
III	38,49	14.049,58	2.309,52	16.359,10
IV	39,42	14.387,16	2.365,01	16.752,17
V	40,17	14.662,55	2.410,28	17.072,83
VI	41,64	15.200,01	2.498,63	17.698,65
VII	42,13	15.377,69	2.527,84	17.905,53
VIII	42,78	15.613,11	2.566,54	18.179,65
IX	44,69	16.310,48	2.681,17	18.991,65
X	45,08	16.452,62	2.704,54	19.157,16
	46,06	16.812,41	2.763,68	19.576,09

**Anexo II**

GIJÓN FABRIL, S.A.

RETRIBUCIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD-EMPLEADOS

Vigentes del 01/01/2014 a 31/12/2014. Valor en euros.

Escalón de calificación	Salario convenio (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (2 meses)	Total mínimo anual garantizado
A	7.445,81	1.240,97	8.686,78
B	9.077,29	1.512,88	10.590,18
C	14.957,77	2.492,96	17.450,73
D	15.694,43	2.615,74	18.310,17
E	17.124,51	2.854,09	19.978,60
F	18.554,60	3.092,43	21.647,03
G	19.984,68	3.330,78	23.315,46
H	21.414,76	3.569,13	24.983,89
I	22.427,61	3.737,94	26.165,55
J	22.845,62	3.807,60	26.653,22
K	23.776,50	3.962,75	27.739,25
L	24.674,18	4.112,36	28.786,54
M	25.967,40	4.327,90	30.295,30
N	26.937,37	4.489,56	31.426,93
O	28.158,99	4.693,16	32.852,15
P	29.703,33	4.950,56	34.653,89

*Anexo III*

PLUS DE ANTIGÜEDAD (425 DÍAS)

VIGENTE DEL 01/01/2014 AL 31/12/2014)

PERSONAL OBRERO

Años de servicio	Nivel I	Nivel II	Nivel III y IV	Nivel V, VI y VII	Nivel VIII, IX y X
0,6 a 1	19,43	19,43	19,43	19,43	23,30
1 a 2	34,95	34,95	38,85	42,72	46,61
2 a 3	54,38	58,27	62,15	69,94	73,83
3 a 4	77,70	89,36	93,25	97,13	104,89
4 a 5	108,77	120,46	124,31	139,85	147,63
5 a 6	124,31	135,97	143,74	159,28	170,93
6 a 7	139,85	151,52	159,28	178,70	194,25
7 a 8	155,40	170,93	174,81	198,13	213,68
8 a 9	167,04	186,47	194,25	217,55	233,09
9 a 10	186,47	202,03	209,80	236,97	252,52
10 a 11	202,02	221,44	229,22	256,38	275,82
11 a 12	217,55	237,15	244,74	275,82	295,24
12 a 13	233,09	252,52	264,16	295,24	314,66
13 a 14	248,63	268,05	279,71	314,66	337,99
14 a 15	264,16	287,47	295,24	334,10	357,41
15 a 16	279,71	303,01	314,66	353,52	380,71
16 a 17	295,24	318,55	334,10	372,94	400,13
17 a 18	306,89	337,99	349,64	392,35	419,56
18 a 19	306,20	353,52	369,06	411,78	442,86
19 a 20	337,99	369,06	384,60	431,21	462,29
20 a 21	361,28	388,49	404,01	450,63	480,99
21 a 22	384,60	404,01	419,56	470,07	505,03
22 a 23	396,27	419,56	438,97	489,48	520,57
23 a 24	411,78	435,10	454,52	508,91	547,76
24 a 25	427,33	454,52	473,96	528,34	567,18
25 a 26	435,10	470,07	489,48	547,76	586,60
26 a 27	458,41	485,61	520,57	567,18	609,92
27 a 28	470,07	505,03	524,46	586,60	629,33
28 a 29	489,48	520,57	543,88	606,04	652,65
29 a 30	505,02	536,12	559,40	625,46	672,08
30 a 31	520,57	555,52	578,82	644,87	691,50
31 a 32	536,12	571,06	594,37	668,19	714,80
32 a 33	551,66	586,60	613,80	683,72	734,23
33 a 34	563,30	606,04	629,33	703,15	753,66
34 a 35	578,82	621,57	644,87	722,57	776,96
35 a 36	598,27	623,60	664,31	742,01	796,39
36 a 37	613,80	652,65	679,86	761,43	815,82
37 a 38	625,46	672,08	699,45	780,84	839,12
38 a 39	640,99	687,59	714,80	800,28	858,52
39 a 40	658,32	699,27	730,35	815,82	874,09
40 a 41	672,08	714,80	745,89	831,34	889,62
41 a 42	687,59	730,35	761,43	846,90	909,06
42 a 43	703,15	742,01	776,96	862,44	924,59
43 a 44	718,69	753,66	792,50	877,98	944,02
44 a 45	734,24	769,20	808,05	893,52	959,54



*Anexo IV*

PLUS DE ANTIGÜEDAD (14 MESES)

VIGENTE DEL 01/01/2014 AL 31/12/2014)

PERSONAL EMPLEADO

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	22,51	25,20	28,58	33,18	37,80
1 a 2	44,80	50,05	57,51	64,51	75,59
2 a 3	74,78	83,53	95,54	107,09	125,64
3 a 4	104,99	117,24	133,69	149,91	176,04
4 a 5	149,32	167,05	190,74	213,95	251,28
5 a 6	170,20	190,74	217,45	243,58	286,86
6 a 7	190,97	213,95	243,93	273,80	321,86
7 a 8	211,85	237,28	270,41	303,54	357,09
8 a 9	232,85	261,90	297,48	333,52	392,09
9 a 10	253,73	284,18	324,31	363,74	427,32
10 a 11	274,38	307,51	350,79	393,49	462,31
11 a 12	295,38	330,84	377,50	423,35	497,90
12 a 13	316,38	354,52	403,99	455,67	532,89
13 a 14	337,14	377,50	430,82	483,31	568,24
14 a 15	357,91	401,19	457,41	513,06	603,12
15 a 16	378,79	424,17	484,36	542,92	638,35
16 a 17	399,90	448,32	510,96	573,26	673,35
17 a 18	420,78	471,41	537,68	603,00	708,93
18 a 19	441,43	494,51	564,27	632,87	744,28
19 a 20	457,41	518,19	590,99	662,85	779,27
20 a 21	483,31	541,64	617,47	692,71	814,62
21 a 22	503,14	564,62	644,18	722,46	849,38
22 a 23	524,96	588,30	670,78	752,33	884,73
23 a 24	545,84	611,64	697,85	782,77	919,38
24 a 25	566,84	634,97	724,33	812,40	955,19
25 a 26	587,84	658,30	751,16	842,27	990,31
26 a 27	608,49	681,98	778,69	872,37	1.025,65
27 a 28	629,37	705,31	804,47	902,23	1.060,42
28 a 29	650,37	728,64	830,95	931,98	1.095,77
29 a 30	671,25	752,21	859,53	962,08	1.131,35
30 a 31	692,01	775,31	884,15	992,17	1.166,23
31 a 32	713,01	798,76	911,21	1.021,80	1.201,46
32 a 33	733,89	816,84	937,81	1.051,79	1.232,49
33 a 34	754,78	845,42	964,53	1.081,65	1.306,80
34 a 35	775,42	869,10	991,01	1.111,75	1.342,85
35 a 36	796,77	893,01	1.018,31	1.142,31	1.382,74
36 a 37	818,70	917,63	1.046,42	1.173,69	1.417,62
37 a 38	841,34	942,83	1.075,12	1.205,89	1.456,70
38 a 39	864,32	968,73	1.104,75	1.239,02	1.488,27
39 a 40	888,12	995,44	1.135,08	1.273,32	1.537,78
40 a 41	911,45	1.021,34	1.164,48	1.305,87	1.578,50
41 a 42	934,95	1.047,24	1.193,99	1.338,30	1.618,98
42 a 43	958,34	1.073,13	1.223,39	1.370,84	1.659,69
43 a 44	981,67	1.099,15	1.253,02	1.403,28	1.700,40
44 a 45	1.005,01	1.125,05	1.282,42	1.435,82	1.741,12

## Anexo V

IMPORTE POR HORA DEDICADA A LA FORMACIÓN FUERA DEL TIEMPO DE TRABAJO

(VIGENTES DEL 01/01/2014 AL 31/12/2014)

Personal empleado		Personal obrero	
Escalón de calificación	€/Hor	Nivel	€/Hor
A	15,27	I II	15,37
B	15,98	III	15,98
C	16,71	IV	16,32
D	16,98	V	16,48
E	17,16	VI	16,92
F	17,60	VII	17,37
G	17,91	VIII	17,65
H	18,13	IX	18,13
I	18,53	X	18,48
J	19,36		18,80
K	20,02		
L	20,91		
M	21,89		
N	23,23		
O	23,77		
P	24,90		

## Anexo VI

HORAS EXTRAORDINARIAS

(VIGENTES DEL 01/01/2014 AL 31/12/2014)

Personal empleado		Personal obrero	
Escalón	€/Hora	Nivel	€/Hora
A	15,16	I II	15,09
B	15,80	III	15,60
C	16,56	IV	16,06
D	16,92	V	16,27
E	17,10	VI	16,73
F	17,52	VII	17,15
G	17,78	VIII	17,35
H	17,88	IX	17,91
I	18,35	X	18,28
J	19,33		18,60
K	19,80		
L	20,77		
M	21,83		
N	23,18		
O	23,75		
P	24,63		

## CAPÍTULO DE PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

Estas prestaciones y ventajas no se verán afectadas por el desvío del IPC.

Las "Bases de Jubilación" (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este convenio, continuando en vigor las del convenio anterior.

Vigencia 1-1-2014 a 31-12-2014.

### I. Prestaciones de empresa en incapacidad temporal

Artículo 1 (VS).—*Normas generales.*

En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social, cuando un trabajador sea dado de baja por Accidente Laboral o por Enfermedad común, y confirmada dicha baja por el Servicio Médico de Empresa, ésta abonará las cantidades que se indican.

En cualquier caso la suma de la Prestación de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá exceder del cien por cien del salario diario en activo.



Las Gratificaciones de julio y diciembre se devengarán y percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

Artículo 2 (VS).—*Prestación I.T. en accidente laboral o enfermedad profesional.*

En esta circunstancia la Empresa abonará las cantidades necesarias para completar hasta el cien por cien de la remuneración diaria como si estuviese en activo.

Artículo 3 (VS).—*Prestación I.T. en enfermedad común o accidente no laboral.*

a) Criterios Generales:

En estas circunstancias las cantidades a abonar por la Empresa serán de las cuantías que se especifican, y consecuencia del Índice de Absentismo Trimestral alcanzado asimismo para cada Colectivo.

El pago se efectuará por año vencido, y se devengará durante el tiempo en que la Seguridad Social abone prestaciones por Incapacidad Temporal, estando de alta en la plantilla de la Empresa.

La obtención del Índice de Absentismo será con la siguiente fórmula:

Horas Perdidas (Obreros + Empleados)

Horas Previstas Trabajar (Obreros + E)

$$\text{Índice Absentismo Anual} = 100 \times \frac{\text{Horas Perdidas (Obreros + Empleados)}}{\text{Horas Previstas Trabajar (Obreros + E)}}$$

entendiendo que:

Horas perdidas: Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidentes (accidente laboral y enfermedad profesional) por la plantilla fija.

Horas previstas trabajar: Son todas las trabajadas, más las de vacaciones; y además las dejadas de trabajar ya sea por I.T., permisos; licencias; huelga; etc., por la plantilla fija.

b) Índice de Absentismo de referencia e Importes Diarios de Pago:

Los "Importes Diarios de Pago" según el Índice de Absentismo", serán:

Indice de absentismo	Euros/día en I.T. (Enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0 % al 0,8%	35,22 €	19,71 €	14,23 €
Del 0,81% " 2%	33,47 €	16,78 €	16,78 €
Del 2,01% " 4%	27,69 €	14,66 €	14,66 €
Más de 4,0%	0 €	0 €	0 €

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la Empresa.

En este caso el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas, con autorización escrita de la Empresa.

2. Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias), para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente causa de baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

Cesará el trabajador de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas, aparte de los legalmente establecidos:

1. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la Empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente, que constituía motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.



2. Negativa o entorpecimiento, al ejercicio por parte de la Empresa, de los medios de seguimiento y comprobaciones sobre cumplimiento del tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar la baja.

La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja, la correspondiente prestación complementaria, como consecuencia de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva y firme.

## II. Premios de nupcialidad y natalidad

Artículo 4 (VS).—*Premio de nupcialidad.*

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 258,24 €. y que se registrá por las siguientes normas:

- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

Artículo 5 (VS).—*Premio de natalidad.*

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido de 193,12 €.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éstos tengan viabilidad legal.

## III. Ayuda estudios para hijos de trabajadores.

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar ayuda de estudios para sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

Artículo 6 (VS).—*Disposiciones generales.*

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, y un Representante del Personal.

Esta Comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de octubre.

Artículo 7 (VS).—*Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas.*

Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza homologada oficialmente; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente clasificación:

Clasificación de los niveles educativos nivel educativo	Grupo
• Educación Infantil	A
• Educación Primaria	B
• Educación Secundaria Obligatoria (1.º a 4.º curso de E.S.O.) Primer y segundo ciclos formativos (C.F.) (Modulos de nivel y II) o equivalente	C
• Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y modulo de nivel III de los ciclos formativos (C.F.), O equivalente	D
• Educación universitaria	E

Artículo 8.º (VS).—*Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios.*

- 1.º Pertener a la Plantilla de la Empresa con antigüedad mínima de 1 año al 31 de diciembre del año de la petición.
- 2.º Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.
- 3.º Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.
- 4.º Para acceder a los grupos A, D y E, será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.
- 5.º Las ayudas se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del grupo E, donde se podrán solicitar las ayudas para matrículas en asignaturas sueltas. En este supuesto, queda entendido que el valor de la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matrícula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca de lo contemplado en el art. 10 V.S. para el grupo E.
- 6.º Los alumnos deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicite la ayuda de estudios.



- 7.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicite ayudas será de 25 años al primero de octubre del año de la solicitud.
- 8.º Los jubilados y las viudas de productores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en las mismas condiciones que se especifican en este articulado.
- 9.º En el caso de aquellos cónyuges sometidos, ambos, a la aplicación de este Convenio, solo uno de ellos tendrá derecho a la percepción de ayudas de estudios.

## Artículo 9 (VS).—Presentación de solicitudes.

- 1.º En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable excepto en casos justificados dentro del grupo E.

El solicitante presentará su petición en un impreso al efecto. Toda solicitud se considerará en suspenso hasta que se subsanen los defectos detectados.

- 2.º El alumno en el que concurra, al menos, una de las siguientes circunstancias:
  - a) Cumplir en el año de la solicitud de la ayuda 16 años.
  - b) Comenzar en el año de solicitud de la ayuda de estudios, los incluidos en el grupo D. Deberá presentar, ese mismo año y todos los posteriores, la Certificación Académica de Matriculación, junto al impreso de solicitud de la ayuda de estudios, como condición previa a la concesión de la misma. Tal Certificación puede referirse tanto al curso completo, como a las posibles asignaturas sueltas, en el caso del grupo E.

## Artículo 10 (VS).—Importe Anual de las Ayudas de Estudios.

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación Infantil	60,06
B	Educación Primaria	102,95
C	E.S.O., y 1.º y 2.º Ciclos Formativos (C.F.) Módulos de Nivel 1 y 2	141,58
D	Bachillerato y Módulos de Nivel III de C.F.	214,71
E	Estudios Universitarios	471,95

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la Ayuda de Estudios será de 643,66 €. Siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

## Artículo 11.—(VS). Otras ayudas de Estudios.

- 1.º Para la concesión de ayudas para cualquier tipo de estudios será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro homologado oficialmente.
- 2.º La ayuda asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde cursa sus estudios.

## Artículo 12 (VS).—Veracidad de los datos declarados.

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la ayuda de estudios en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

### IV. Deficientes psíquicos

## Artículo 13 (VS).—Ayuda para educación especial de deficientes psíquicos.

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades, emitido por un Centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).
- b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado (ayuda tipo B).
- c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

## Artículo 14 (VS).—Importes de las Ayudas.

Los importes anuales de estas ayudas serán:



Importes euros	Tipo de ayuda		
	A	B	C
	510,89	772,50	260,49

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente por doceavas partes.

Será condición imprescindible para las ayudas tipo A y tipo B, la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de la beca de educación especial del Ministerio de Educación, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

Se reducirá ésta en un 50% si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

## V. Ayuda de estudios para el personal

Artículo 15 (VS).—*Condiciones para solicitar la ayuda.*

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal, sin límite de edad, que reúna las siguientes condiciones:

- A) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- B) Cursar alguno de los estudios considerados oficiales y de interés para la Empresa.

Artículo 16 (VS).—*Solicitud.*

Los aspirantes a Ayudas de Estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Presentará una solicitud en el Servicio de Administración, antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "oficiales", o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por modalidad de "libre".
- b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Ayuda de Estudios del Centro.

Artículo 17 (VS).—*Cuantía de las ayudas.*

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de junio según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

- El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50% de asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

En ambos casos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Artículo 18 (VS).—*Clases particulares.*

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 145,10 €/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º, en función del número de asignaturas aprobadas.

## VI. Préstamos para viviendas

Artículo 19 (VS).—*Comisión de Viviendas.*

Para el período de vigencia de este Convenio, se creará una Comisión que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser remitidas al Director, todo ello de acuerdo con el Reglamento vigente.



## VII. Jubilación

Los trabajadores que al cumplir los 64 años, quieran acogerse al Real Decreto 1194/1985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán a la Empresa que tramitará dicha solicitud a la mayor brevedad posible. A este derecho sólo podrán acogerse aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

## VIII. Fallecimiento o invalidez en activo

Artículo 20 (VS).—*Fallecimiento en activo; invalidez permanente absoluta o gran invalidez.*

En estas circunstancias se tendrá derecho a la Indemnización del Seguro de Colectivo en función del Escalón de Calificación y la situación familiar, según lo señalado en el capítulo IX de "Ventajas Sociales".

Además, y con independencia de la Indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación las normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

Queda excluido de estos beneficios el personal en período de prueba.

Artículo 21 (VS).—*Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.*

- a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización, abonada de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo de indemnización indicado en la tabla adjunta, de acuerdo con el Escalón de Calificación, multiplicada por los años de servicio. Esta indemnización será incrementada en un 20% por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

*Baremos de indemnización:*

*Para obreros:*

Escalón	Base de cálculo
I y II	165 €
III y IV	177 €
V y VI	184 €
VII a IX	201 €
X	218 €

*Para empleados:*

Escalón	Base de cálculo
A y B	173 €
C a F	210 €
G a J	265 €
K a M	311 €
N a P	375 €

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por cada hijo la indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo de indemnización, calculada según el Escalón y multiplicada por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

Artículo 22 (VS).—*Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.*

- a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una de las siguientes dos indemnizaciones:

- i. Una Pensión Anual equivalente al 10% de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo de indemnización, multiplicada por el número de años de servicio, o
- j. Una indemnización, de una sola vez, igual al 50% de los importes, que por cada Escalón de Calificación se establecen en baremos de indemnización, multiplicados por el número de años de servicio.

Ambas opciones afectadas por los coeficientes que figuran a continuación:

—	Viuda.....	50	%
—	Viuda con un hijo menor de dieciocho años	75	%
—	Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90	%

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.



- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión anual equivalente al 10% de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo de indemnización, multiplicada por el número de años de servicio.

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los sesenta años de edad.

- c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la parte de pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

#### Artículo 23 (VS).—*Derechos especiales para hijas o hermanas.*

En caso de que el trabajador fallecido en activo, dejase como únicos derecho habientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo; fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas; acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido y careciera de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quien concurrieran las circunstancias descritas, tendrá derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

- a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.
- b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerará a la hija o la hermana como si fuera viuda del fallecido, aplicando las reglas que para viudas están previstas en los anteriores artículos.
- c) Se concedería una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.
- d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los Representantes del Personal con la Dirección cuando en el Orden del Día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

#### IX. Seguro colectivo

#### Artículo 24 (VS).—*Seguro colectivo.*

La empresa contratará un seguro colectivo en las mismas condiciones que marca el Convenio del Metal del Principado de Asturias.

El Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente sea o no laboral y de enfermedad profesional, y que amparará tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por incapacidad temporal o el ejercicio de cargos públicos o sindicales.

El capital asegurado será de 25.100 €. El importe de las primas correspondientes será abonado por la empresa.

Acogerá, asimismo, a los trabajadores eventuales de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

Se establece como plazo para la entrada en vigor del aumento de la cobertura anteriormente establecida, respecto a la anteriormente vigente, la de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DE CONVENIO

##### *Representación de la Dirección:*

Rubén Menéndez Novas

##### *Representación de los Trabajadores:*

Francisco Fernández Cuquejo

Javier García González

Carmen María Junquera López

Víctor Benavides Díaz

En Gijón, a 15 de diciembre de 2014 se reúnen los señores que se citan al margen en representación de la Dirección y de los trabajadores de Gijón Fabril S.A.

Ambas partes proceden a leer íntegramente y aprueban mediante la firma de este acta y del texto íntegro, Articulado y Ventajas Sociales, el Convenio Colectivo con vigencia para el año 2014 que afecta al personal de Gijón Fabril.

Los firmantes manifiestan que el convenio ha sido deliberado de acuerdo con la normativa legal vigente y su contenido ha sido desarrollado haciendo constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este convenio sustituyen íntegramente a aquellas que venían rigiendo con anterioridad, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quién afecta y la empresa Gijón Fabril S.A., en el ámbito a que este convenio se refiere.

Acuerdan, asimismo, que la empresa cumplimente ante la Autoridad Laboral la documentación necesaria a efectos de Registro y publicación del Convenio.

Representación de la Dirección.

Representación de los Trabajadores