



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mecalux S.A. (Colectivo Fábrica Gijón) 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 Mecalux, S.A. (Colectivo Fábrica Gijón) (expediente C-020/2014, código 33001730011987), 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 3 de octubre 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 22 de octubre de 2014.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. (autorizada en Resolución de 03-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-18240.

#### ACTA OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MECALUX S.A., EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GIJÓN (COLECTIVO FÁBRICA)

En Gijón siendo las 9.00 horas del día 3 de octubre del año 2014, se reúnen en las dependencias de la Empresa, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Mecalux, S.A. en Gijón (Colectivo Fábrica), constituida la Mesa de Negociación el día 27 de noviembre de 2013, integrada por las siguientes personas:

- Como representación de la empresa Mecalux, S.A.:
  - D. Javier Neira Fernández
  - D. José Luis Ramos Hernández
- Como miembros de la representación legal de los trabajadores de la fábrica de Gijón:
  - D. Antonio Estévez Blanco
  - D. Ángel Mario Canal Rodríguez
  - D. Amalio Mesa Fernández
  - D. Carlos Aláez Luna
  - D. José Miguel Suárez Marqués
  - D. José Luis Redondo Marín
  - D. José Joaquín Hevia Carril (Delegado Sindical CCOO)

Ambas partes acuerdan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo de Mecalux, S.A. (Colectivo Fábrica Gijón) dentro de sus respectivos ámbitos y por tanto para la firma del presente Acta de Otorgamiento.

*Segundo.*— En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, se ha llegado al acuerdo cuyo texto se acompaña (en el que los importes de los diferentes conceptos salariales, se han actualizado conforme al % de incremento para la primera anualidad) y que con ello se da por finalizado el proceso negociador y se acuerda aprobar por mayoría el Convenio Colectivo de Mecalux, S.A. (Colectivo Fábrica Gijón), con período de vigencia del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2018.

*Tercero.*—En cuanto a la firma del texto del Convenio la Comisión Negociadora delega en este acto a las siguientes personas:

- Por la representación de la Empresa a: D. Javier Neira Fernández en calidad de Apoderado.
- Por la representación del Comité de Empresa a: D. Antonio Estévez Blanco en calidad de Presidente del Comité de Empresa.



*Cuarto.*—Se habilita en este acto a quien la Empresa designe como mandatario para que realice las gestiones de solicitud de registro y publicación del Convenio Colectivo de Mecalux S.A. en Gijón (Colectivo Fábrica).

Y en prueba de conformidad y aceptación, firman los comparecientes el presente Acta de Otorgamiento en el lugar y fecha arriba indicado por triplicado ejemplar, una para cada parte y la restante para su unión a la solicitud de registro y publicación antes mencionada.

- Por la Empresa:
  - D. Javier Neira Fernández
  - D. José Luis Ramos Hernández
- Por el Comité:
  - D. Antonio Estévez Blanco
  - D. Ángel Mario Canal Rodríguez
  - D. Amalio Mesa Fernández
  - D. Carlos Aláez Luna
  - D. José Miguel Suárez Marqués
  - D. José Luis Redondo Marín
  - D. José Joaquín Hevia Carril

## ACTA DE OTORGAMIENTO

En Gijón, a 3 de octubre de 2014, en la Sala de Juntas de la Sociedad, sita en Tremañes (Gijón), calle Ataúlfo Frieria "Tarfe", n.º 12, se reúnen los representantes de la Empresa y los trabajadores de Mecalux S.A. (Centro de Trabajo de Gijón) con asistencia de los siguientes señores:

- En representación de la Empresa:
  - D. Javier Neira Fernández y D. José Luis Ramos Hernández.
- En representación de los trabajadores:
  - D. Ángel Canal Rodríguez, D. Antonio Estévez Blanco, D. Amalio Mesa Fernández, D. Carlos Juan Aláez Luna, D. José Miguel Suárez Marques, D. José Luis Redondo Marín y D. José Joaquín Hevia Carril.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes, se acuerda:

- 1) Reconocerse mutua capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto del Convenio Colectivo de Mecalux, S.A. (Taller de producción), en su factoría de Gijón.
- 2) Designar a D. Javier Neira Fernández, en calidad de Apoderado y D. Antonio Estévez Blanco en calidad de Presidente del Comité como representantes de la Comisión Negociadora con capacidad para la firma del texto del presente convenio.

### Artículo 1.—Ámbito de aplicación del convenio.

Afectará al personal que presta actualmente sus servicios en la empresa Mecalux, S.A. (Taller de producción), en su factoría de Gijón, y a los que puedan ingresar en plantilla en esta misma factoría, en el futuro, siempre que estén encuadrados en los Grupos Profesionales y categorías profesionales siguientes:

- Grupo Profesional 5: Oficial de 1.<sup>a</sup>
- Grupo Profesional 5: Oficial de 2.<sup>a</sup>
- Grupo Profesional 6: Oficial de 3.<sup>a</sup>
- Grupo Profesional 6: Especialista

### Artículo 2.—Ámbito temporal.

El presente convenio entra en vigor el 1 de enero de 2014 y finaliza el 31 de diciembre del año 2018.

### Artículo 3.—Denuncia.

Las conversaciones para la renovación de este convenio se iniciarán a partir del 1 de octubre del 2018.

La denuncia del mismo deberá realizarse como mínimo 30 días antes de su finalización a través del sistema de registro regional (REGCON), dependiente de la Dirección Provincial de Trabajo de Asturias.

En caso de finalizar la vigencia de este Convenio antes de conseguir acuerdo sobre el que lo sustituya, quedará automáticamente prorrogado hasta nuevo acuerdo.

### Artículo 4.—Jornada laboral.

Los trabajadores afectados por este convenio durante su vigencia tendrán una jornada laboral anual de trabajo efectivo:

- Para el año 2014: 1.784 horas.
- Para el año 2015: 1784 horas.
- Para el año 2016: 1784 horas.
- Para el año 2017: 1784 horas.



Para el año 2018: 1784 horas.

Los turnos de trabajo establecidos son mañana 6.00 a 14.00, tarde 14.00 a 22.00, noche 22.00 a 6.00 y jornada partida de 8.00 a 13.30 y de 14.30 a 17.00 con 20 minutos de descanso. Estos 20 minutos de parada se consideran de trabajo efectivo.

En aquellos puestos donde el sistema de trabajo sea a jornada partida, a petición del trabajador, y siempre que el proceso productivo lo permita, se podrá cambiar el horario de 7.00 a 15:20 con un descanso de 20 minutos. Estos minutos de parada no se considerará trabajo efectivo

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo establecido en ley 39/1999 de 5 de noviembre, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), Constitución Española de 1978, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 30 de septiembre del 2010, Plan de Igualdad del Centro de Mecalux, S.A. Gijón, así como cualquier derecho normativo. Cualquier normativa o Ley que sea de aplicación futura, se tendrá por incluida como derecho normativo. Cualquier normativa o Ley que sea de aplicación futura, se tendrá por incluida como derecho de los trabajadores y trabajadoras en este aspecto.

#### Artículo 5.—*Cambio de horario y trabajo a turnos.*

Cuando sea necesario efectuar trabajo a turnos, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

En los casos esporádicos se hará un preaviso, como mínimo de dos días, para el cambio de jornada y en los excepcionales, la Empresa se pondrá de acuerdo, previamente, con los Representantes Legales de los Trabajadores.

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, la empresa facilitará la elección de turno de trabajo al mismo si tal es el régimen instaurado en la empresa,

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a concesión del permiso oportuno de perfeccionamiento profesional o de formación con reserva del puesto de trabajo. En este caso, se facilitará por la Empresa el cumplimiento de la misma.

Queda incluido como derecho subjetivo en el ámbito de formación, lo establecido en el artículo 2.3 de la Ley 3/2012 de 6 julio, artículo 23.3 del E.T.T así como toda normativa de aplicación relativa a este apartado.

Entre el final de una jornada y el inicio de la otra, deberán mediar al menos 12 horas, excepto en lo establecido en el artículo 19. 2 del R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre., siempre que ambas jornadas sean ordinarias.

#### Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

1.º Por principio ambas partes están por la eliminación de las horas extraordinarias, si bien reconocen que pueden estar justificadas en los casos excepcionales que se contemplan a continuación.

2.º Se trabajarán horas extraordinarias ante la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.º Se pueden trabajar horas extraordinarias cuando sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad y también por la necesidad de mantenimiento fuera de las horas habituales. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

4.º A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computaran las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5.º Cuando sea posible la sustitución de las horas extraordinarias mencionadas en los puntos anteriores, por contrataciones temporales o a tiempos parciales previstas en la Ley y exista mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa, se optará por esta solución en lugar de trabajar horas extraordinarias.

6.º Acorde con el espíritu de eliminación de horas extraordinarias en cuanto sea posible, se acuerda compensar las horas extras con permisos equivalentes o viceversa, o sea, cambiar horas extras realizadas por permisos de igual duración, y también, conceder permisos, sin descuento alguno en la remuneración, para ser compensados por el trabajador con horas extras cuando sea necesario y, por tanto, sin remuneración.

7.º La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, por quién y por qué causa.

8.º Cuando las horas extraordinarias no sean compensadas con permisos dentro de un plazo de cuatro meses, posiblemente porque habiendo trabajo suficiente no interese la compensación en permisos, las horas extraordinarias se pagarán de la siguiente forma:

Grupo Profesional 5 (Oficial de 1.ª):	9,87
Grupo Profesional 5 (Oficial de 2.ª):	9,54
Grupo Profesional 6 (Oficial de 3.ª):	9,34
Grupo Profesional 6 (Especialista):	9,04

Cuando la hora extraordinaria se trabaje en festivo, el importe se elevará en 1,17 € por hora, y estos 1,17 € se mantendrán también aunque no se paguen las horas extraordinarias por ser compensadas con permisos, cuando hayan sido trabajadas en festivos. Los sábados no festivos, no se considerarán días festivos.



## Artículo 7.—*Trabajo en domingos, festivos y sábados.*

El trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, que hubiera de realizar su trabajo habitual en domingo o festivo, percibirá un plus de festivo equivalente a la diferencia entre lo que percibiría si la jornada fuese normal y lo establecido en el R.D. 2001/93. El abono de este día, a voluntad del trabajador, puede ser sustituido por un día de descanso compensatorio.

## Artículo 8.—*Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veintidós días laborables por año.

Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas cuando el trabajador así lo desee y así lo haya solicitado, siempre que el flujo de trabajo y todas las circunstancias lo permitan.

Las Vacaciones se disfrutaran preferentemente durante los meses de julio agosto y septiembre, fijándose una rotación entre los trabajadores de la plantilla.

Por falta de suficiente trabajo, o por exceso del mismo, la empresa puede anticipar o posponer la mitad de las vacaciones de cada trabajador respecto al período previsto, respetando la otra mitad para las fechas previstas.

Esto puede afectar a todo, o parte del personal, según sean las necesidades.

Cuando se trate de adelantar el disfrute del 50% de las vacaciones, la empresa avisará al trabajador, al menos con una semana de antelación, y cuando se trate de retrasar el disfrute, el aviso se hará al menos con 15 días de anticipación.

## Artículo 9.—*Vacaciones, retribución.*

Sea cual fuere la fecha del disfrute dentro del año natural, la percepción por vacaciones será siempre a razón de 30 días naturales calculados a razón del promedio del salario real percibido durante los tres últimos meses efectivamente trabajados e inmediatamente anteriores a su disfrute.

En dicho promedio entra: jornales, incentivos, antigüedad, asistencia, plus de convenio, locomoción, toxicidad, penosidad, nocturnidad, turnos, jefatura de equipo; lo realmente trabajado. No entra: beneficios, gratificaciones, horas extras, ayuda, y cualquier pago que no sea de carácter mensual.

Además de estos 30 días naturales serán abonados también aparte los días festivos incluidos dentro del período vacacional, salvo que dicho festivo sea sábado, si bien estos días se abonarán a razón del salario base establecido en el artículo 31.º incrementado con la parte proporcional del sábado y el domingo y el plus de antigüedad que proceda.

Cuando para el cálculo de la retribución del período vacacional deba computarse algún mes del tiempo anterior al de vigencia de este convenio, se tomará en cuenta con arreglo a las cuantías que correspondan según el presente convenio.

## Artículo 10.—*Vacaciones. Caso particular del personal de nuevo ingreso y personal eventual.*

En este apartado se estará a lo legalmente establecido.

## Artículo 11.—*Vacaciones: Acuerdos individuales.*

Se podrá llegar a acuerdos individuales distintos sobre las vacaciones entre la Dirección y cada uno de los trabajadores.

Si no se llega a tal acuerdo, deberán disfrutarse siempre en las condiciones establecidas en los artículos anteriores y el trabajador podrá solicitar la mediación de la R.L.T. si así lo considera.

## Artículo 12.—*Calendario laboral.*

Año 2014:

Días naturales:	365
Sábados:	50
Domingos:	52
F. nacionales:	11
F. locales:	2
Autonómicas	1
24 diciembre	1
31 diciembre	1
Días lab. Vacac:	22

140

225 días laborables.

1.784 horas de trabajo/8 horas de trabajo diario=223

225 días x 8 horas de trabajo diario=1.800 horas.

1.800 horas - 1.784 horas = 16 horas para ajuste del calendario anual=2 días.



El disfrute de estos días de ajuste de calendario se sumará al calendario vacacional y se remunerarán como días de vacaciones.

24 de diciembre: 1 día; 31 de diciembre: 1 día; Estos días se retribuyen con los mismos criterios acordados para las vacaciones pactadas.

— Años 2015/2016/2017/2018:

Una vez se conozcan las fiestas para los años 2015/2016/2017/2018 se confeccionará el calendario laboral con el mismo criterio que el aplicado en el año 2014.

#### Artículo 13.—*Vacaciones. Calendario.*

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, confeccionarán el calendario de vacaciones que deberá estar ultimado antes del 30 de marzo de cada año, para que se pueda garantizar, en todos los casos, que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

#### Artículo 14.—*Vacaciones. Reclamaciones al calendario provisional.*

Dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes resolverán conjuntamente con la Dirección de la empresa los casos presentados, dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

#### Artículo 15.—*Vacaciones. Casos especiales.*

El tiempo de permanencia en situaciones de excedencia no produce derecho a vacaciones

#### Artículo 16.—*Vacaciones. Obligatoriedad de su disfrute.*

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos.

Si la fecha del disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables al trabajador (causas productivas o de fuerza mayor), se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere al supuesto de que el período vacacional coincida con incapacidad temporal por contingencias comunes, accidente, enfermedad profesional, embarazo, y maternidad que imposibilite disfrutar total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, dichas vacaciones podrán disfrutarse una vez finalice las circunstancias descritas, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Ante cualquier discrepancia se estará a lo legalmente establecido.

#### Artículo 17.—*Licencias.*

El trabajador, avisando con la debida antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas íntegramente en los siguientes supuestos:

- a. Tres días laborables por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Dos días naturales por fallecimiento de padres y hermanos políticos, nietos y abuelos. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrá derecho a cinco días naturales.
- b. Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de padre, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrá derecho a cuatro días naturales
- c. Un día natural por fallecimiento de tíos carnales, afines y consanguíneos.
- d. Quince días naturales en caso de matrimonio, excluyéndose expresamente de este permiso el establecimiento de cualquier otro tipo de convivencia que no sea matrimonio.
- e. Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- f. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- g. Para el operario que desarrolle funciones de Conductor, la empresa, le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.
- h. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y se prescriba dicha consulta por el facultativo de medi-



cina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

- i. Un día natural por matrimonio de hijo, hermanos/as, abuelos, nietos o padres, tanto consanguíneos como afines, coincidente con el día de la boda.
- j. 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, así como cualquier otro documento que con carácter oficial o legalmente reconocido) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, excepto el establecido en el párrafo d) de este artículo

#### Artículo 18.—*Permisos no retribuidos.*

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

- a. El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes.
- b. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de acuerdo a lo establecido en el art. 2.2 de la Ley 39/1999 y el art. 37.5 de Estatuto de los Trabajadores.
- c. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.
- d. Siempre que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador
- e. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional, o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.
- f. Siempre y cuando se comunique a la empresa con la debida antelación, los trabajadores podrán acompañar a sus hijos/hijas menores de 14 años a consulta pediátrica por un tiempo que no podrá exceder de las 16 horas anuales. El permiso deberá ser debidamente acreditado/justificado.
- g. En lo no especificado en este apartado se estará a lo legalmente establecido en las distintas normativas y leyes de aplicación

#### Artículo 19.—*Maternidad y Paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral.*

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo establecido en ley 39/1999 de 5 de noviembre, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), Constitución Española de 1978, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 30 de septiembre del 2010, Plan de Igualdad del Centro de Mecalux, S.A. Gijón, así como cualquier derecho normativo. Cualquier normativa o Ley que sea de aplicación futura, se tendrá por incluida como derecho normativo. Cualquier normativa o Ley que sea de aplicación futura, se tendrá por incluida como derecho de los trabajadores y trabajadoras en este aspecto.

#### Artículo 20.— *Excedencias.*

En este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 21.—*Eficacia y rendimiento.*

Todo trabajador está obligado a trabajar con correcta eficacia y rendimiento normal.

Es eficacia correcta, la que exige del trabajador la saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la consecución de la cantidad y calidad a obtener en el producto o servicio de que se trate.

Se considera rendimiento correcto o normal el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo en el período de seis meses naturales en idénticas condiciones de trabajo.

Se considera rendimiento mínimo, el equivalente a 60 puntos de la escala Bedaux incluso trabajando sin incentivo a la producción.

Se considera rendimiento óptimo, el equivalente a 80 puntos de la escala Bedaux, incluso trabajando con incentivo a la producción.

#### Artículo 22.—*Puntualidad y asistencia al trabajo.*

Sobre la hora de entrada al trabajo y en caso de un retraso de hasta quince minutos y que se haya producido dos veces en el mismo mes, el trabajador podrá recuperar dicho tiempo al final de su jornada.

Si el retraso fuera superior a quince minutos y único en el mes, entrará una hora más tarde y perderá dicha hora. Si ocurriese más de una vez, el operario no podrá entrar una hora más tarde sino que perderá medio día entrando por tanto después del descanso para la comida y no percibirá en este caso el plus de asistencia de ese día y el plus de convenio.

## Artículo 23.—*Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos,

### ACUERDAN

1) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable de cada caso. En este sentido, se aplicarán los Convenios de la O.I.T.

2) Los representantes legales de los trabajadores, deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiéndose como tal la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal calificación los siguientes supuestos dentro de lo establecido legalmente:

- a) Los de licencias retribuidas.
- b) Las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- c) Los de realización de funciones de carácter sindical o de representación de los trabajadores.
- d) Las situaciones de Incapacidad Temporal por maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, cuando la baja por esta causa dure al menos veinte días o exija hospitalización.
- e) Las derivadas de la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando lo disponga la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
- f) Los casos de suspensión del contrato de trabajo establecidos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no estén previstos en los anteriores.

4) Se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

5) Para reducir el absentismo injustificado (entendiéndose por tal tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de empresa.

a) A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros los siguientes:

6) Reducción de las causas que lo generan.

7) Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.

8) Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

## Artículo 24.—*Trabajos de categoría superior o inferior a la ostentada.*

En caso de que un trabajador realice funciones propias de una categoría inferior o superior a la que tenga reconocida, se estará a lo que dispone la legislación vigente tanto respecto de la retribución como de la clasificación procedente o duración de la realización de esas funciones.

En anexo aparte a convenio se elaborará un documento de asignación y aplicación de las categorías profesionales.

## Artículo 25.—*Jubilaciones. (Jubilación anticipada, jubilación ordinaria y Jubilación Parcial.)*

La edad de jubilación anticipada y jubilación parcial, así como la modalidad contractual de los contratos de relevo, estará regulada conforme a la legislación vigente en cada momento que será aplicable también para la jubilación ordinaria.

Los trabajadores adscritos al plan de jubilación parcial para trabajadores del centro de trabajo de la entidad Mecalux SA en Gijón, registrado en el INSS el pasado día 15 de abril de 2013 (n.º de registro 201380100007268) al amparo de lo previsto en el artículo 8 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, podrán previo acuerdo con la empresa, acceder a la situación de jubilación parcial en los términos expresamente previstos en el plan de jubilación parcial anteriormente referenciado, mediante la suscripción simultánea de un contrato de relevo, siempre y cuando el trabajador solicitante



reúna las condiciones de acceso previstas en la normativa aplicable con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Los restantes trabajadores del centro de trabajo de la entidad Mecalux, SA, en Gijón, podrán previo acuerdo con la empresa acceder asimismo a la situación de jubilación parcial mediante la suscripción simultánea de un contrato de relevo, en los términos establecidos en cada momento por la legislación vigente que sea de aplicación.”

El trabajador que desee optar a la jubilación anticipada o jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

En cualquier caso, debe existir siempre mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo se denominará contrato de relevo y se ajustará a las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos en los términos establecidos en el art. 166.2e) de La Ley General de Seguridad Social.

#### Artículo 26.—*Trabajadores minusválidos.*

La empresa tendrá la obligación de emplear hasta un número de minusválidos no inferior al 2% de su plantilla, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ellos.

#### Artículo 27.—*Capacidad disminuida.*

En esta materia, las partes se vinculan a lo presente y establecido en el Real Decreto 1451/83 y normas complementarias, así como e el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

#### Artículo 28.— *Reconocimiento médico anual.*

En este apartado, se estará a lo que establezca el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y la L.P.R.L.

El tiempo empleado en el reconocimiento medico anual se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 29.—*Movilidad geográfica.*

En este apartado se estará a lo legalmente establecido.

#### Artículo 30.— *Prendas de trabajo.*

Al personal se le facilitarán dos prendas de trabajo en el año, haciéndose entrega la primera de ellas (prenda de verano) en la primera quincena del mes de mayo y la segunda de ellas en la segunda quincena de octubre (prenda de invierno).

Las prendas entregadas consistirán en camiseta, pantalón y camisa o buzo, según preferencia de los/las trabajadores/as, en verano, y camiseta, pantalón y chaquetilla o buzo, según preferencia, en invierno.

Cuando la prenda entregada no se haya utilizado en el trabajo en ninguna ocasión, bien por razones de baja por I.T. o cualquier otro motivo de inasistencia al trabajo, no habrá derecho a reclamar otra hasta el nuevo período en que no concorra esta circunstancia.

En base al cumplimiento de las distintas normativas legales y preventivas (E.T., y L.P.R.L.), a todo el personal contratado por la empresa para prestar sus servicios en cualquier sección del taller de producción, se le entregaran todos los E.P.I.s. necesarios para desempeñar sus funciones con las garantías de seguridad establecidas.

#### Artículo 31.—*Retribuciones. Salario base.*

El trabajador, por jornada completa con eficiencia correcta y rendimiento normal, percibirá el salario que corresponda al escalón en que se encuadra su categoría profesional, según la tabla siguiente:

Grupo Profesional 5 (Oficial de 1.ª):	33,58
Grupo Profesional 5 (Oficial de 2.ª):	32,60
Grupo Profesional 6 (Oficial de 3.ª):	31,71
Grupo Profesional 6 (Especialista):	30,98

Los importes señalados correspondientes al año 2014, se actualizaran conforme a los porcentajes y condiciones establecidas en el artículo 44.º del presente convenio para cada anualidad.



## Artículo 32.—*Devengo.*

El plus de antigüedad se devenga por día natural al igual que el salario base.

Los de asistencia y jefatura de equipo por día trabajado

## Artículo 33.—*Prima de asistencia.*

Se establece una prima de asistencia en la cuantía siguiente:

Grupo Profesional 5 (Oficial de 1.ª): 8,34 €/día

Grupo Profesional 5 (Oficial de 2.ª): 8,12 €/día

Grupo Profesional 6 (Oficial de 3.ª): 7,90 €/día

Grupo Profesional 6 (Especialista): 7,81 €/día

Esta prima se percibirá en las siguientes condiciones:

- a) Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo, producirán la pérdida de esta prima con arreglo a la siguiente escala:
  - 1) La falta no justificada al trabajo inferior a una jornada (horas) supondrá la pérdida proporcional del importe diario de la prima de asistencia.
  - 2) Por una falta, pérdida de la percepción correspondiente a dos días.
  - 3) Por dos faltas, pérdida de la percepción correspondiente a cinco días.
  - 4) Por tres faltas, pérdida de la percepción correspondiente a diez días.
  - 5) Por cuatro faltas, pérdida de la percepción correspondiente a quince días.
  - 6) Por cinco faltas, pérdida de la percepción correspondiente al total de la prima del mes en que se produzcan.
- b) Se consideran a estos efectos faltas justificadas y por tanto como de asistencia al trabajo, por el tiempo que reglamentariamente corresponda, las derivadas de los siguientes motivos:
  - 1) Todas las establecidas en el art. 17 de este convenio (Licencias o permisos retribuidos)
  - 2) Como consecuencia de la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- c) También se considerarán a estos efectos expresamente faltas justificadas, las ocasionadas por bajas de enfermedad o accidente, si bien, durante el tiempo que dure la baja por estos motivos, no se percibirá la prima correspondiente a los días de baja, puesto que ya figurará incluida, en su caso, en el salario que haya servido para calcular el pago de la prestación económica correspondiente.

## Artículo 34.—*Plus de antigüedad.*

Los salarios base del presente convenio servirán de cómputo para el cálculo de los quinquenios que a cada cual puedan corresponderle, en base al 5% del salario base de cada categoría profesional, por cada quinquenio devengado.

Estos quinquenios se abonarán a partir de la fecha de su cumplimiento.

Si a la finalización de la vigencia del presente convenio, el concepto de antigüedad en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria del Metal de Asturias se regula de forma distinta a lo dispuesto para las anualidades del año 2013 y 2014, ambas partes se comprometen a negociar este concepto.

## Artículo 35.—*Plus de jefatura de equipo.*

El trabajador que actúe como Jefe de Equipo, percibirá, un plus consistente en el 18% calculado sobre el salario base establecido en el artículo 31.º del presente convenio

## Artículo 36.—*Plus de convenio.*

Se establece una cuantía de 2,05 euros por día natural a todo el personal afectado por este convenio.

## Artículo 37.—*Sistema de incentivo a la producción.*

1) Se establecerá un fondo de prima global mensual formado por la suma de todas las retribuciones del mes, de conformidad con lo que dispone el artículo 40, apartado 1) del presente convenio y correspondientes a los trabajadores dentro del sistema.

2) El 56% aplicado sobre la suma de los mencionados salarios, constituirá la prima global del mes.

### *Reparto del incentivo:*

1.º Mensualmente se establecerán unos coeficientes individuales que consistirán en el resultado de multiplicar el número de horas (tanto normales como extraordinarias) trabajadas por cada uno, por la puntuación que, individual y mensualmente, asignará el maestro de taller, ponderando la totalidad de factores que concurren en la producción individual de cada operario, como, por ejemplo, calidad, cantidad, puntualidad, asistencia, responsabilidad..., así como de los datos resultantes del control individual de la producción.

2.º Cuando el maestro de taller haya decidido la puntuación individual de cada operario, correspondiente al mes, esta se publicará en el tablón de anuncios. Se mantendrá una comisión paritaria formada entre los mandos de producción y los representantes de los trabajadores cuyo objetivo sea el seguimiento y resolución de las diferencias habidas en las puntuaciones individuales.



3.º Si alguna variación o caso concreto llegara a precisar alguna aclaración por parte del Comité de Empresa, el maestro de taller informará al mismo sobre los motivos, sin que esto suponga reducción de las atribuciones del maestro para fijar la puntuación según su criterio.

4.º Para aplicar individualmente la parte de prima colectiva que corresponda a cada operario, se dividirá el total de dicha prima entre la suma de todos los coeficientes individuales citados en el punto 3.º, siendo este resultado el valor mensual del punto, el cual, multiplicado por el respectivo coeficiente individual, dará el importe a percibir de prima a la producción por cada operario.

5.º El total devengado por cada productor, será la suma de su salario base, más antigüedad, jefatura de equipo, prima de asistencia, plus convenio, diferencia de horas extras y el importe de la prima a la producción que individualmente le corresponda, así como el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

6.º La prima que individualmente corresponda al trabajador, en el conjunto de lo percibido tanto por horas trabajadas como por horas extraordinarias (a valor de hora ordinaria), en ningún caso podrá ser inferior al 25% de su salario base, considerando como tal, para las horas trabajadas, el que figura en el artículo 40) apartado 1 de este Convenio y, para las extraordinarias, el figurado en el artículo 6.º y siempre que durante el mes correspondiente su rendimiento hubiere sido correcto. Además de este 25%, percibirá la prima de asistencia que corresponda.

Caso particular 1: Considerando la necesidad, para todo el personal de nueva incorporación, de un tiempo de adaptación al puesto, se establece que aquellos trabajadores que presten sus servicios a la empresa durante un período igual o inferior a dos años consecutivos no estarán afectados por la percepción retributiva de carácter variable regulada en este artículo, cobrando, durante el primer año, además del resto de percepciones establecidas en el resto de articulado de este Convenio, una prima fija igual al 30% de su salario base, en concepto sustitutivo del incentivo a la producción.; una vez que su relación laboral sea superior al año señalado anteriormente y hasta cumplir dos años consecutivos, la prima será igual al 40%. A partir del tercer año consecutivo y siguientes pasaran a la integración total del sistema de incentivo a la producción establecido para el resto de la plantilla, 56%.

Caso particular 2: Dadas las especiales circunstancias del trabajo realizado por el personal de las secciones de ma-tricería y mantenimiento, la empresa podrá dotar a los trabajadores pertenecientes a estos colectivos de una prima mensual especial de carácter variable y acumulable a la prima de incentivo general establecida en el presente artículo.

#### Artículo 38.—Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre, se abonarán a cada trabajador con arreglo a las siguientes cuantías, más la antigüedad que pudiera corresponderle a cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio:

Grupo Profesional 5 (Oficial de 1.ª):	1.007,64 €
Grupo Profesional 5 (Oficial de 2.ª):	977,72 €
Grupo Profesional 6 (Oficial de 3.ª):	951,74 €
Grupo Profesional 6 (Especialista):	929,42 €

Además de las dos pagas extraordinarias citadas en el párrafo anterior, el personal afectado por este Convenio percibirá en la segunda quincena del mes de abril en los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, una tercera paga extraordinaria, en cuantía equivalente al promedio de lo que haya percibido por pagas de julio y diciembre en el año anterior al devengo de ésta.

A estos efectos, no se considerarán percibidos los importes abonados en concepto de prorrata de estas pagas durante el tiempo de baja por enfermedad o accidente.

#### Artículo 39.—Trabajo a Turnos, en Línea de Pintura, en jornada Nocturna, en condiciones de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad

Para el régimen de trabajo a turnos, se establece un Plus de Turnicidad cuyo importe será de 3,21 € por día trabajado. Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá el trabajador un plus por día trabajado, en la cuantía de 6,60 €. Este plus NO es incompatible con el de turnicidad.

Los devengos por pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, se abonarán individualmente a cada operario. El importe será de 4,50 € por día trabajado.

El personal que realice trabajos en la Línea de Pintura percibirá un incentivo de 0,50 €, por día trabajado. Este concepto no será compatible con la percepción del Plus Jefatura de Equipo del artículo 35 del presente convenio.

#### Artículo 40.—Salario Base Hora Normal.

1) El importe de cada hora trabajada será:

Días del año 2014:	365
— Días de vacaciones	30
— Días festivos	14
	<hr/>
	44 44
Total días	321



La retribución establecida en el artículo 31.º del presente Convenio se multiplicará por 321 (días en el año para cobrar el salario base) y se dividirá entre las horas establecidas en el artículo 4.º del Convenio, estas operaciones nos darán el siguiente resultado:

Grupo Profesional 5 (Oficial de 1.ª):	6,04 €
Grupo Profesional 5 (Oficial de 2.ª):	5,87 €
Grupo Profesional 6 (Oficial de 3.ª):	5,71 €
Grupo Profesional 6 (Especialista):	5,57 €

2) Para el cálculo de las horas festivas, la retribución establecida en el artículo 31.º del presente Convenio se dividirá por 8 horas correspondientes a una jornada de trabajo (horas día festivo) dándonos el siguiente resultado:

Grupo Profesional 5 (Oficial de 1.ª):	4,20 €
Grupo Profesional 5 (Oficial de 2.ª):	4,08 €
Grupo Profesional 5 (Oficial de 3.ª):	3,96 €
Grupo Profesional 5 (Especialista):	3,87 €

#### Artículo 41.—*Dietas.*

Los trabajadores afectados por este convenio, percibirán dietas que se abonarán en la cuantía siguiente: Dentro del Principado, la dieta entera será de 35,31 €, siendo la media dieta de 13.30 €.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

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 por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa.

Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de cada circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

#### Artículo 42.—*Pago de salarios. Liquidación por finiquito.*

Pago de salarios: La empresa deberá abonar dentro de los cinco primeros días laborables de cada mes los salarios devengados al mes anterior.

Liquidación por finiquito: En el momento de la extinción del contrato de trabajo la entrega de la liquidación por finiquito se realizará según lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto según el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 43.—*Indemnización al cese (eventualidad).*

Los trabajadores contratados eventuales serán indemnizados en la cuantía que la Ley determine al cese o finalización de contrato.

No se percibirá esa indemnización si pasasen a la condición de trabajador por tiempo indefinido, fijo de plantilla, siendo abonadas dichas indemnizaciones al finalizar la relación laboral.

En el caso de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, y siempre que sea posible, se les avisará con 24 horas de antelación el cese de su puesta a disposición

#### Artículo 44.—*Revisión Salarial.*

Queda expresamente convenido entre las partes que los sistemas retributivos del presente Convenio se incrementarán en la forma siguiente:

Para 2014, aplicación de incremento 0,20% (con efectos retroactivos desde el 01/01/2014).

Para el año 2015 se pacta un incremento del 0,60% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2014, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año a 31/12/2015 y el 0,6%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0.6%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0.6% y el IPC definitivo a 31/12/2015. El% adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2016.



Para el año 2016 se pacta un incremento del 0,60% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2015, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del A 31/12/2016 y el 0,6%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0.6%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,6€ y el IPC definitivo a 31/12/2016. El% adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2017.

Para el año 2017 se pacta un incremento del 0,60% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2016, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del A 31/12/2017 y el 0,6%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0.6%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,6€ y el IPC definitivo a 31/12/2017. El% adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2018.

Para el año 2018 se pacta un incremento del 0,60% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2017, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del A 31/12/2018 y el 0,6%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0.6%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,6€ y el IPC definitivo a 31/12/2018. El% adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Las citadas revisiones salariales, caso de que operasen se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente a cada año de vigencia de este convenio.

El sistema de incentivo del art. 37 no sufrirá variación ninguna rigiéndose exclusivamente por lo pactado en dicho artículo.

#### Artículo 45.—Comedor de empresa.

Al personal de la empresa que desee comer en el comedor de la misma el menú servido por la empresa concesionaria del servicio, elegida por el propio personal y aprobada por la Dirección, se le abonará el 30% del coste de dicho menú. Cualquier cambio en el precio del menú, se regirá por el acuerdo alcanzado entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores en el año 2008 y siempre bajo la aprobación por la Dirección de la empresa.

#### Artículo 46.—Derechos sindicales.

En todo lo referente al título de este artículo se estará a lo establecido legalmente en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en cualquier otra normativa legal al respecto.

#### Artículo 47.—Derechos del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos:

- a) Ser informado por la Dirección de la empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca; sobre la evaluación de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, así como sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Conocer y tener a su disposición anualmente, el balance, la cuenta de resultados y la memoria. Y cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones, participaciones, de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
- c) Ser informados con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.
- d) Ser informados sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- e) Ser informados sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- f) Ser informados por parte de la Dirección del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
- g) Ser informados sobre las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa por faltas graves y faltas muy graves y especialmente en los casos de despido.
- h) Serán informados en lo referente a las estadísticas sobre límite del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los movimientos de ingresos y ascensos.
- i) Ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el cumplimiento de los convenios y condiciones o usos de la empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección de la empresa, los organismos y tribunales competentes.



- j) Cuidarán la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- k) Vigilarán las condiciones de seguridad de higiene en el desarrollo del trabajo dentro de la empresa.
- l) Participarán, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- m) Colaborarán con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- n) Velarán, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

#### Artículo 48.—*Garantías de los cargos sindicales.*

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

- a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de Empresa, así como el Delegado Sindical de la central a que pertenezca, si lo hubiere.
- b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
- d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés o social, comunicándolo previamente a la empresa.
- e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine si bien podrán acumular las de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos que les afecten o por lo que se refiera a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
- f) Los miembros del Comité de Empresa, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

#### Artículo 49.—*Salud laboral.*

En este artículo, se estará a lo legalmente establecido en todas las normativas legales de aplicación al respecto.

#### Artículo 50.—*Ingresos.*

El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo a cubrir, y posteriormente hará la entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo suscrito debidamente diligenciada por el Inem.

#### Artículo 51.—*Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito.

Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Para Especialistas: 15 días.

Para Oficiales: 3 meses.

Durante el período de prueba, la Dirección y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna salvo los días trabajados.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria y disfrute de período vacacional que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.



## Artículo 52.—*Escalafones.*

La Dirección de la empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal.

En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) Categoría profesional a que pertenece el trabajador.
- d) Fecha de alta en la categoría profesional.
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional.

En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

## Artículo 53.—*Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Dirección.
- B) Para ascender a una Categoría Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia para optar a las pruebas, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:
  - 1) Titulación adecuada.
  - 2) Conocimiento del puesto de trabajo.
  - 3) Historial profesional.
  - 4) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo. Los representantes legales de los trabajadores velarán por la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

## Artículo 54.—*Formación profesional.*

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo).

Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra empresa, en el ámbito nacional e internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

## Artículo 55.—*Abuso Autoridad.*

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

Se considera 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, quién 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 de la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días a los organismos competentes, la que, si, estima 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 de los organismos competentes la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en la legislación vigente.



## Artículo 56.—*Sanciones.*

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

## Artículo 57.—*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 58.—*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. Si como consecuencia del mismo, se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 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) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

## Artículo 59.—*Faltas Graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres 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 pueden 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 de amonestación verbal.

## Artículo 60.—*Faltas muy Graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un 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 durante el trabajo o 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 a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### Artículo 61.—*Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Todas las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Se dará traslado de dichas sanciones a los/las representantes de los trabajadores por escrito.

Si el trabajador manifiesta su afiliación a un sindicato con sección sindical acreditada en la empresa, se dará parte al Delegado correspondiente.

La Dirección dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta leve, grave o muy grave que se imponga a los trabajadores y a las trabajadoras.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se ejecutara en un plazo máximo de seis meses desde la fecha de imposición.

#### Artículo 62.—*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 63.—*Prescripción.*

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 30 días.

Faltas muy grave: 60 días.

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

#### Artículo 64.—*Fondo para fines asistenciales*

Se hace expresa mención de la creación del Fondo para fines asistenciales, habiéndose llegado al acuerdo de que el Fondo siga siendo satisfecho a cargo de la empresa exclusivamente en la misma forma y condiciones que hasta el presente, si bien asegurando al trabajador el pago de la cantidad precisa para completar, con la percepción de la Seguridad Social, el 90% de la base de cotización, incluida la prorrata de las pagas extras y deduciendo los descuentos que procedan a cargo del trabajador sin que en ningún caso supere este importe al correspondiente al salario líquido que percibiría el mismo trabajador en el supuesto de hallarse en activo.



Dicho importe lo percibirá el trabajador, en el caso de baja por enfermedad común, a partir de los 30 días de la fecha de cada baja por este motivo y durante todo el tiempo que dure la I.T.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente autorizados por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 75% de su base de cotización desde el primer día de su inicio hasta el día 30 de la I.T., siempre y cuando se trate de la primera baja dentro del año natural.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente autorizada por los servicios médicos de la mutua de accidentes, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de su base reguladora para el cálculo de su percepción por A.T., siempre que la baja sea igual o superior a 30 días.

En todo caso se respetará como percepción mínima las cantidades que abonen la Seguridad Social o Mutua Patronal.

#### Artículo 65.—*Seguro de accidentes.*

Para todo el personal afectado por este convenio se ha contratado con una compañía de seguros, un seguro de 12.000 euros por fallecimiento por accidente de cualquier tipo o invalidez encuadrado en su grado de total, absoluta y gran invalidez durante las 24 horas del día. Las primas de este seguro serán de cuenta de la empresa.

#### Artículo 66.—*Vigilancia del convenio..*

Para la misión de vigilancia y cumplimiento de lo pactado en este convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de la empresa nombrados por la Dirección de la misma y otros dos representantes de los trabajadores nombrados por el Comité de Empresa.

El domicilio de esta Comisión será en los locales de la propia empresa, sitios en Gijón, calle Ataúlfo Frieria "Tarfe", n.º 12- Tremañes.

La Comisión Paritaria tendrá competencias para la interpretación y aplicabilidad de la totalidad del articulado del presente convenio, correspondiéndoles asimismo el conocimiento y mediación previa en la totalidad de los problemas, cuestiones o dudas que se deriven de la aplicación de la norma convencional o de los supuestos específicos previstos concretamente en su texto, debiendo en ambos supuestos emitir resolución al respecto en el plazo de 7 días hábiles, desde que la cuestión planteada le fuera notificada.

Adicionalmente la Comisión Paritaria asumirá todas aquellas funciones que le sean conferidas por las partes contratantes de mutuo acuerdo, así como aquellas competencias que en virtud de la normativa vigente le pudieran corresponder siempre y cuando exista común acuerdo entre las partes.

Las partes atribuyen a la Comisión Paritaria las funciones de conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión Paritaria no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo, o no se hubiera solicitado su intervención, las partes se someten expresamente a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* de 10 de noviembre de 2003.

#### *Disposición final*

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en las distintas normativas que se asumen como normas complementarias para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, salvo lo que pueda establecerse en el Convenio Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas que queda en todo sustituido por el presente.



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción de la revisión salarial para el año 2018 del Convenio Colectivo de la empresa Mecalux, S.A. (Colectivo Fábrica de Gijón), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de la Dirección General de Trabajo.*

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Mecalux, S.A. (Colectivo Fábrica Gijón) (expediente C-020/2014, código 33001730011987), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias el 17 de mayo de 2018, en la que se acuerda la revisión salarial para el año 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

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

Oviedo, 24 de mayo de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-06263.

ACTA TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2017 Y TABLAS SALARIALES 2018 COLECTIVO DE LA EMPRESA MECALUX S.A., EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GIJÓN, TALLER PRODUCCIÓN

En Gijón siendo las 12:00 horas del día 30 de enero del 2018, se reúnen en las dependencias de la Empresa, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Mecalux S.A. (Factoría Gijón, Taller Producción).

Como representación de la Empresa Mecalux S.A.:

- D. Javier Neira Fernández.

Como miembro de la representación legal de los trabajadores de la fábrica de Gijón:

- D. Antonio Estévez Blanco.

Ambas partes acuerdan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de los diferentes aspectos recogidos en el Convenio Colectivo de Mecalux S.A., dentro de sus respectivos ámbitos y por tanto para la firma del presente Acta.

Que tanto la Empresa como la Representación de los Trabajadores delegan en ambos representantes para su firma, lo acordado en el presente Acta.

*Segundo.*—Que en virtud del artículo 44, del Convenio Colectivo vigente, se calculan las tablas salariales a aplicar en la revisión salarial 2017 y tablas año 2018.

Se adjuntan ficheros excel con los precios resultantes.

*Tercero.*—Se habilita a doña María Dolores Closas Herrera (DNI 38075988-V) como mandataria para realizar las gestiones de solicitud de registro y publicación definitiva de las tablas salariales revisadas año 2017 y tablas salariales 2018, ante las Autoridades pertinentes.

Y prueba de conformidad y aceptación, firman los comparecientes el presente Acta en el lugar y fecha arriba indicado, por cuadruplicado ejemplar, una para cada parte, otra para su archivo y la restante para su unión a la solicitud de registro y publicación antes mencionada.

Por la Empresa:

D. Javier Neira Fernández

Por el Comité:

D. Antonio Estévez Blanco

## MECALUX GIJON - PRECIOS CONVENIO 2018

Variables	Categoría	Jornal Diario	Por Hora	Hora Extra	Paga Extra	Hora Fest.	Asist. Dia	Tóxico Dia	Turno Dia	Noctur. Dia	Festivo Dia	Difer. H.Extra	Dieta	1/2 Dieta	Comedor	Plus Conv.	Plus pintura
Horas	OFICIAL, 1ª	34,91	6,28	10,26	1047,49	4,36	8,66	4,69	3,34	6,86	30,49	1,23	36,71	13,82	5,10	2,12	0,53
IPC	OFICIAL, 2ª	33,90	6,10	9,93	1016,39	4,24	8,44	4,69	3,34	6,86	30,49	1,23	36,71	13,82	5,10	2,12	0,53
Incremento	OFICIAL, 3ª	32,96	5,93	9,72	989,36	4,12	8,22	4,69	3,34	6,86	30,49	1,23	36,71	13,82	5,10	2,12	0,53
Diferencial	ESPECIALISTA	32,21	5,80	9,40	966,17	4,03	8,13	4,69	3,34	6,86	30,49	1,23	36,71	13,82	5,10	2,12	0,53
Incentivo																	