Convenio Colectivo Montajes y Empresas Auxiliares del Metal de Asturias

ÁREA	Asturias	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	33002825011994	**ACTUALIZACIÓN**	2025/02/13
VIGENCIA	2021/01/01 — 2024/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOPA 30 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-montajes-y-empresas-auxiliares-del-metal-de-c-autonoma-de-asturias/		

Resumen

Convenio Colectivo Montajes y Empresas Auxiliares Del Metal. Última actualización a: 13-02-2025 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2024. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOPA 30 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 52 de 16-III-2022)

Resolución de 10 de marzo de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias (expediente C-005/2022, código 33002825011994), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 17 de febrero de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades

conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

En Oviedo, a 10 de marzo de 2022.-El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.-P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.-Cód. 2022-01800.

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (2021-2024)

Artículo 1.-Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo, de ámbito autonómico, para la Comunidad del Principado de Asturias, se suscribe de parte de la representación empresarial, por la Federación de Empresarios del Metal y afines del Principado de Asturias (FEMETAL) y por parte de la representación social, por los sindicatos CC. OO. y UGT, y será de aplicación a aquellas empresas del metal que, como todo o parte de sus actividades de producción o servicios, y en condición de empresas Auxiliares o de Montajes -a las que se refiere la O. de 22 de abril de 1976-, y al servicio de una empresa principal, en calidad y condición de empresas contratadas o subcontratadas, realicen en el ámbito de las instalaciones industriales de la misma, cualquiera de las actuaciones que a continuación se relacionen: Trabajos de Montaje, reparación, conservación, mantenimiento, modernización y/o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, y siempre que estos trabajos no sean llevados a cabo por las personas trabajadoras de la empresa principal.

Las empresas cuyo domicilio social, se encuentre fuera de la provincia, y que realicen obras en la misma, de las que definen el ámbito funcional del presente Convenio, contratando a personal residente, o con domicilio en la Comunidad del Principado de Asturias, quedan vinculadas por el presente Convenio y respecto a dicho personal.

Las especificaciones contenidas en el presente Convenio, se aplicarán a todas las personas trabajadoras de las mencionadas empresas, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezcan, así como la naturaleza o tipo de su contrato, que presten sus servicios en las actividades incluidas en el ámbito funcional descrito en este artículo, y durante el tiempo en que realicen las mencionadas actividades.

En todo caso se respetarán las condiciones más favorables, salariales o extrasalariales consideradas en su conjunto y en su valoración global, que pudieran tener reconocidas las personas trabajadoras a las que les es de aplicación el presente convenio.

Exclusiones: Quedan excluidas aquellas empresas que fabriquen y monten equipos o maquinaria, y posteriormente realicen la conservación de los equipos o maquinaria montada, como servicio de asistencia prestado desde el exterior, con revisiones o reparaciones cuando surjan.

Se excluye también de la aplicación del presente convenio a las empresas de fontanería y calefacción, así como a las personas trabajadoras a su servicio, así como a las empresas que realizan actividad de Instaladores Eléctricos, salvo las que realicen trabajos de instalación, mantenimiento y montajes en instalaciones industriales a las cuales les será de aplicación el presente Convenio.

No resultarán afectadas por el presente Convenio, aquellas empresas que tengan Convenio Colectivo de Empresa con estipulaciones y retribuciones más favorables para sus personas trabajadoras, consideradas en cómputo anual.

Artículo 2.-Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, el día 1 de enero del año 2021, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2024. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio.

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

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 3.-Jornada laboral.

Jornada y tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una jornada laboral ordinaria máxima anual de 1.722 horas de trabajo efectivo, a partir del segundo año de vigencia.

Días 24 y 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre, de las respectivas anualidades de vigencia del convenio, no tendrán la consideración de días de trabajo, aunque serán retribuidos como un día ordinario de trabajo, salvo en aquellos casos, en que por necesidades del cliente, debidamente acreditadas, sea precisa la prestación de servicios.

Sin perjuicio de la jornada establecida en el presente artículo y de su retribución como un día ordinario de trabajo, el personal en régimen de turnos denominados 3T4, 2T4 y 1T4 que preste servicios los días 24 y/o 31 de diciembre, disfrutará el descanso correspondiente en la fecha o fechas que, al respecto, acuerde con la empresa.

Flexibilidad de la jornada laboral

La actual situación de los mercados, caracterizada por un gran dinamismo en la planificación de la producción, hace que cada vez sea más necesaria la introducción del principio de administración flexible de la jornada laboral.

Cómputo del descanso en jornada continua.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos. Este período de descanso se considerará como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos y para el personal en régimen de turnos denominados 1T4, 2T4, 3T4, se estará a lo establecido en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

Artículo 4.-Cambio de horario y trabajo a turnos.

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

Asimismo se estudiarán entre las partes las fórmulas adecuadas a las condiciones que tengan las empresas.

En los casos esporádicos se hará un preaviso, como mínimo de dos días, para el cambio de jornada, horario o trabajo a turnos y en los excepcionales la Empresa se pondrá de acuerdo, previamente, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá preferencia a elegir turno de trabajo 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 perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la otra deberán mediar, al menos, 12 horas, siempre que ambas jornadas sean ordinarias.

En aquellas empresas en que sea habitual efectuar el trabajo a turnos se establecerá un calendario en el que se especifiquen los sistemas de rotación entre las personas trabajadoras que estén sometidos a tal sistema de trabajo.

Las empresas podrán negociar con la representación de las personas trabajadoras la manera de adaptar a ciclos de cinco días los trabajos a turnos, donde sea posible.

Paradas programadas.

Cuando sea necesario efectuar trabajos a turnos, en jornadas normalizadas de 8 horas, por paradas programadas en instalaciones de clientes, se faculta a las empresas para establecer estos turnos. La duración del régimen será la imprescindible. Se establece un preaviso de dos días para el cambio de horario en régimen de turnos.

Dentro de los condicionamientos del apartado precedente, la dirección de las empresas y los Comités respectivos establecerán las diferentes formas en que podrá cumplirse el acuerdo anterior.

Artículo 5.-Horas extraordinarias.

Cuando sea necesario realizar horas extraordinarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad: REALIZACIÓN, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial prevista en la Ley. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales pactadas en el presente artículo, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral por la empresa, con la conformidad de la representación de las personas trabajadoras.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la representación de las personas trabajadoras y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y la representación de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias -cuando estas no se descansen- será el que figure en la tabla salarial anexa.

Cuando la hora extraordinaria se trabaje en festivo, su importe será el previsto en las tablas anexas.

Cuando sea necesario realizar horas fuera de la jornada normal, éstas pasarán a descanso, pagando por cada una de las mismas un 30 por 100 sobre su importe real.

Artículo 6.-Pago de domingos y festivos intersemanales.

La persona trabajadora, cualquiera que sea su categoría profesional, que hubiera de realizar su trabajo habitual en domingos, percibirá un plus por domingo trabajado, según tabla anexa.

En los días festivos, la persona trabajadora en sistema de turnos de 8 horas, percibirá un plus por festivo trabajado por el importe que figura en la tabla anexa. El exceso de jornada que se pueda producir debido al régimen de trabajo en turnos será de obligatorio descanso, sin que pueda ser compensado por retribuciones en metálico. Asimismo, la Empresa, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, estará obligada a elaborar un calendario de descansos compensatorios en los primeros meses del año.

En el sistema de turnos, si el descanso habitual coincide con un festivo, el primer día de trabajo siguiente se abonará como trabajo en festivo.

Artículo 7.-Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho para los años 2021 a 2024, al disfrute de 22 días laborables. De fraccionarse, el mínimo de días a disfrutar será de cinco días. La fecha de disfrute de las mismas se comunicará por escrito a la persona trabajadora.

La dirección de las empresas y la representación de las personas trabajadoras, confeccionarán el calendario de vacaciones, que deberá estar ultimado antes del 30 de marzo, para que se pueda garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

La fecha para el disfrute de las vacaciones se fijará por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Como criterio general se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, fijándose una rotación, en su caso, entre las personas trabajadoras de la plantilla.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio del salario real percibido durante los tres últimos meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a su disfrute.

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.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábado (salvo que éste sea día habitual de trabajo del productor), domingo, día festivo o día de descanso semanal de la persona trabajadora, si a esta le correspondiese el descanso en otro día de la semana distinto al sábado y domingo.

El período de 22 días laborales establecido es el que corresponde a un año de trabajo en la empresa. No obstante, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que por ser de nuevo ingreso o por haberse reincorporado de una excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones no cuente en su haber con un año de servicio del año natural en el que se efectúe el alta, tendrá derecho a disfrutar en dicho año, y en la tanda que le corresponda, un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en el mismo y redondeándose la fracción por exceso.

Los eventuales podrán disfrutar sus vacaciones semestralmente, previo acuerdo con la empresa.

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 su representación legal, quien resolverá 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.

El tiempo en situación de excedencia no produce derecho a vacaciones.

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 de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables a la persona trabajadora, se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año. Como únicas excepciones se establecen los casos del personal que, hallándose de baja derivada de enfermedad o accidente, del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del año natural. Este personal, inmediatamente a la fecha de su alta y

antes de incorporarse a su puesto de trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes. El personal que cause baja durante el transcurso de sus vacaciones anuales, interrumpirá éstas, mientras está en IT. Una vez obtenido el alta, se incorporará a su tanda de vacaciones.

A tal efecto, el personal que el 15 de octubre no hubiere disfrutado sus vacaciones ni las tuviere programadas antes de finalizar el año, deberá denunciar el hecho, antes de la citada fecha, a su representación legal.

Artículo 8.-Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la debida antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas, cuya fecha de disfrute comenzará a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante, salvo que coincida durante su período de vacaciones anuales, en los siguientes supuestos:

A) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos de la persona trabajadora, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Dos días naturales por fallecimiento de padres, padrastros y hermanos políticos, nietos y abuelos. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrán derecho a cinco días naturales. Igual número de días le corresponderán, si la persona trabajadora estuviera desplazada fuera y el hecho ocurriera en Asturias.

B) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, padrastros, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, afines y consanguíneos.

E) Quince días naturales en caso de matrimonio.

F) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.

G) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

H) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto

causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

I) Para la categoría de conductor, la empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.

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

También disfrutarán del tiempo necesario para acompañar a familiares impedidos de primer grado de consanguineidad, con cargo a las 16 horas anuales de asistencia al médico de familia.

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 por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados A), B) y E) al compañero/compañera, así como los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia por los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 9.-Permisos no retribuidos.

La persona trabajadora 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 un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

En aquellas empresas en que el proceso productivo lo permita, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.

D) 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.

Artículo 10.-Nacimiento.

En materia de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 11.-Excedencias.

A.-Excedencia forzosa.

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

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

B.-Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La referida excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificados de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haberse incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos cometidos fuera de la Empresa, se considerará a la persona trabajadora en situación de Excedencia Voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

La persona trabajadora en excedencia podrá solicitar el reingreso en la empresa, antes de agotar dicha excedencia y con un preaviso de al menos 30 días.

PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 12.-Incentivos.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que a igual actividad se produzca una pérdida en la retribución de la persona trabajadora por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de las personas trabajadoras; de no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Jurisdicción competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación.

Si durante el período de adaptación la persona o personas trabajadoras afectadas obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidas de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remuneradas a prima de incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al Incentivo. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada se le deberá compensar solamente a la persona trabajadora el tiempo que dure la disminución.

Artículo 13.-Productividad.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

– La política de inversiones.

– La racionalización de la organización productiva.

– La mejora tecnológica.

– La programación empresarial de la producción y la productividad.

– El clima y la situación de las relaciones laborales.

– Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.

– La política salarial y la incentivación material.

– La cualificación y adaptación de la mano de obra.

– El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar mediante, el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales, para generar un proceso que de lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, a través de acuerdos específicos al nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

Cuando a juicio de las partes, resulte conveniente por la homogeneidad, de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de empresa en su conjunto y el del grupo de personas trabajadoras que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de la representación de las personas trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de la representación de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidos por las personas trabajadoras.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia del presente Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los

supuestos de que ello sea posible, para tal distribución:

A. Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado normal.

B. Inversiones que creen puestos de trabajo.

C. Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de personas trabajadoras.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables a la persona trabajadora.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

A. Información previa de los mismos a las personas trabajadoras.

B. Que, objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.

C. Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a las personas trabajadoras que se vean afectadas por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

D. Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley y por el presente Convenio.

Artículo 14.-Absentismo.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto el aumento de la presencia de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras. 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 la negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos,

Acuerdan

1.-Requerir a las autoridades competentes que se tomen las medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado anteriormente.

2.-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 en cada caso. En este sentido, se aplicarán los Convenios de la OIT.

3.-La representación legal de las personas trabajadoras, deberá ser consultada en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre

la salud física y/o mental de la persona trabajadora.

4.-Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como tal la no presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal calificación los siguientes supuestos dentro de lo establecido legalmente.

4.1. Los de licencias retribuidas.

4.2. Las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

4.3. Los de realización de funciones de carácter sindical o de representación de las personas trabajadoras.

4.4. 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.

4.5. Las derivadas de la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando lo disponga la Autoridad Laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación de las personas trabajadoras.

4.6. Los casos de suspensión del contrato de trabajo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no estén previstos en los anteriores.

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

6.-Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo 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 efectos de tal negociación se tendrán en cuenta como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

– Reducción de las causas que lo generan.

– Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.

7.-Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8.-Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones constituidas a través del presente Convenio.

Artículo 15.-Trabajos de superior o inferior categoría.

En caso de que una persona trabajadora 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.

Artículo 16.-Jubilaciones especiales.

Uno. Solo podrán acogerse a la jubilación especial a los 64 años, las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

La empresa estará obligada a contratar una nueva persona trabajadora para cubrir la vacante de la persona trabajadora que se jubila, con un contrato, que como mínimo, tendrá la duración equivalente al tiempo que le falte a la persona trabajadora jubilable para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que le corresponda.

Dos. Jubilación parcial-Contrato de relevo.

Las empresas facilitarán la jubilación parcial de la persona trabajadora que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometida la persona trabajadora a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Dentro de las anteriores previsiones la persona trabajadora podrá concertar con la empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que la persona trabajadora reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

En este caso la extinción del contrato se producirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora. La empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con una persona trabajadora 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 la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a las personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, 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 a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por la misma podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

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 la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

c) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, o cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización, de modo que la de la persona trabajadora relevista sea igual o superior al 65 por 100 de la base por la que cotizaba la relevada al acceder a la jubilación parcial.

Artículo 17.-Personas trabajadoras con discapacidad.

Las empresas con plantilla superior a 50 personas trabajadoras fijas, afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ellas.

Artículo 18.-Capacidad disminuida.

En esta materia, las partes se vinculan a lo presente y establecido en el Real Decreto 1451/83.

Artículo 19.-Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus personas trabajadoras con carácter temporal hasta un límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, la empresa se verá obligada a preavisarla con 4 días mínimos de antelación.

Si el desplazamiento fuera superior a 3 meses, el tiempo de preaviso por la empresa no podrá ser inferior a 5 días laborables.

Si el desplazamiento a una obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, la empresa se verá obligada a preavisar con 6 días, como mínimo, de antelación.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses, la persona trabajadora, tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

En todo caso el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento tendrá la consideración de trabajo efectivo. Se compensará con descansos el disfrute de dicho tiempo.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Cuando una persona trabajadora tuviera que ser desplazada, tanto dentro del Principado como fuera de éste, por un tiempo superior a tres meses y menos de un año, será notificada con una antelación de 15 días, siempre que sea posible para la empresa. En este caso el desplazamiento será pagado por la Empresa incluyendo los familiares a su cargo, concediéndole cuatro días retribuidos para su acomodo.

Desplazamiento transnacional de personas trabajadoras.

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberán garantizar a estas las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se les desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y comidas correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán solicitar un adelanto de los gastos que se originen con motivo de los desplazamientos.

La empresa se compromete a informar a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino.

Antes de proceder al traslado la persona trabajadora tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino. Con carácter general y siempre que no esté previsto por el fondo para fines asistenciales, la empresa complementará las prestaciones de IT que, en su caso, le pudieran corresponder, hasta el salario líquido que percibiría en el supuesto de hallarse en activo, hasta un máximo de 7 días.

La empresa se ocupará de los trámites y documentación necesaria para facilitar el desplazamiento de las personas trabajadoras. La persona trabajadora, asimismo, vendrá obligado a facilitar cuanta documentación sea necesaria para llevar a cabo los citados trámites. El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida para los desplazamientos transnacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal de la persona trabajadora), sin que a tales efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta. La persona trabajadora podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa. Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

La Compañía dispondrá de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto en el caso de dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que pudiera

corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora si, transcurrido un período de 7 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar un certificado comprensivo de las coberturas de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, la empresa tendrá la obligación de comunicarlo previamente a la representación legal de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, y con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Si el traslado de personas trabajadoras a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

Artículo 20.-Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará semestralmente, en abril y octubre, un mono o traje o bata, así como jabón y toalla a las personas trabajadoras que precisen de tales prendas o útiles.

Se proveerá de ropa y calzado adecuado para esa función al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contactos con ácidos, se les dotará de ropa de protección frente a ese riesgo, o de aquellas otras prendas que por los organismos competentes sean homologadas y recomendadas para estos trabajos.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo impermeables de alta visibilidad.

El deterioro de las prendas, por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución por una nueva.

Prendas de trabajo	Tiempo
Pastilla de jabón y desengrasante	Mensualmente
Dos toallas (baño)	Anualmente
Dos fundas o trajes o batas	Anualmente

Artículo 21.-Retribuciones.

Las partes contratantes se remiten en cuanto a la definición y naturaleza de los distintos conceptos retributivos (salariales o no salariales), al contenido del Decreto de Ordenación de Salario 2380/73, manteniendo tales definiciones y conceptos aunque el referido Decreto haya sido derogado.

La prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios, y sin perjuicio de otros conceptos salariales específicos, cuya naturaleza y efectos se regulan en artículos siguientes del presente Convenio Colectivo.

1 salario convenio

2 Plus de antigüedad

3 Plus de asistencia

4 Plus de incentivo

5 Trabajos penosos

6 Plus de convenio

7 Pagas extraordinarias

8 Horas extraordinarias

9 Plus de festivo

10 Trabajo nocturno

11 Jefatura de equipo

12 Turnicidad

13 Dietas

14 Medias dietas

15 Plus de trabajo en domingo

Artículo 22.-Incremento salarial y cláusula de revisión salarial

El incremento pactado para los años de vigencia del presente Convenio, será:

– Para el año 2021, el incremento salarial será el 1 por 100, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31/12/2020.

– Para el año 2022, el incremento salarial será el 2,5 por 100, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31/12/2021.

– Para el año 2023 el incremento salarial será el 3 por 100, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31/12/2022.

– Para el año 2024 el incremento salarial será el 3 por 100, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31/12/2023.

Los resultados de tales incrementos aparecen calculados ya en las tablas de retribuciones del anexo 5.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Para el vigente Convenio se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2024. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31/12 de los cuatro años de vigencia del Convenio superara el 9,5 por 100, y consistirá en la diferencia entre dicho sumatorio y el 9,5 por 100. La presente cláusula de revisión operará si hubiese lugar y, únicamente, se consolidaría en las tablas iniciales de 2025 la diferencia que pudiese existir.

Artículo 23.-Devengo.

El Plus de Antigüedad se devengará por día natural al igual que el Salario de Convenio.

Los pluses de Asistencia, Penosos, Tóxicos y Peligrosos, Incentivo y Jefatura de Equipo, por día trabajado.

En aquellas empresas en que la jornada semanal se venga realizando o se realice de lunes a viernes, el sábado tendrá la consideración, a estos efectos, de día trabajado, salvo que fuera festivo.

La misma consideración tendrán en las empresas que estén a turnos. Aquellas empresas que tengan el descanso intersemanal, el primer día de descanso tendrá la consideración también, a estos efectos, de día trabajado, salvo que fuera festivo

Artículo 24.-Normas específicas.

1. Plus de asistencia.

El correspondiente al sábado, o en su caso al primer día de descanso intersemanal, salvo que éste fuese día festivo, se entenderá devengado en los otros días de la semana.

Una falta injustificada al trabajo producirá la pérdida del correspondiente a dos días, dos al de cinco días, tres al de diez días, cuatro al de quince días y cinco al de un mes completo.

2. Plus de incentivo.

Lo percibirán las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y en la cuantía que figura en la Tabla Anexa y de conformidad con las estipulaciones establecidas en el artículo 25.

3. Plus de antigüedad.

Se devengará por quinquenios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se fija en un

5% del salario de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la tabla anexa.

A los aprendices contratados al amparo del Real Decreto 2317/1993 y que posteriormente se incorporen a la empresa, se les reconocerá el tiempo de aprendizajes a efectos del devengo de antigüedad.

4. Plus de jefatura de equipo.

Tendrá una cuantía por día trabajado, según tabla anexa.

5. Plus convenio.

Se abonará a todas las personas trabajadoras en plantilla un Plus que se percibirá por día natural y para las distintas categorías profesionales y regímenes de trabajo. Su cuantía será la que figura en la tabla salarial.

Artículo 25.-Incentivo.

Las personas trabajadoras a rendimiento de 69 puntos hora de la escala de Bedaux, percibirán el Plus previsto en la tabla salarial anexa por día trabajado.

Para el rendimiento equivalente a 80 puntos hora de la escala de Bedaux, el incentivo, como mínimo, será el 30% del salario de Convenio.

La Comisión Mixta a que se refiere este Convenio podrá emitir el pertinente dictamen sobre aplicaciones de este artículo.

Artículo 26.-Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio, cuando se trate de la paga de julio, y del 1 de julio al 31 de diciembre cuando fuera la de Navidad. En ambos casos a la parte proporcional al tiempo trabajado en cada semestre. La paga de julio se abonará en la segunda decena de ese mes y la de Navidad en la segunda decena del mes de diciembre.

Su importe es el que figura para categoría profesional en el anexo 5.

Artículo 27.-Trabajo a turnos. En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en las Tabla Salarial anexa.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá la persona trabajadora un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en tablas anexas. Este Plus es compatible con el de turnicidad.

Por la penosidad, toxicidad o peligrosidad y por ser éstos unos riesgos permanentes, en cada puesto de trabajo, se percibirá un plus por día de trabajo, como concepto global de los tres riesgos, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa.

En aquellos puestos de trabajo en que concurran unas condiciones especiales de toxicidad, peligrosidad o penosidad comprobable objetivamente, el Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección, podrá limitar la duración de la jornada, no pudiendo en ningún caso las empresas compensar en metálico tales condiciones.

En caso de discrepancia en la calificación de estas condiciones, la representación de las personas trabajadoras y la empresa recabarán la actuación del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene, resolviendo la Inspección Provincial de Trabajo.

En estos casos la empresa facilitará las prendas de seguridad y medios de asistencia necesarios.

En aquellas empresas en que la jornada semanal se venga realizando o se realice de lunes a viernes, el sábado tendrá la consideración de día trabajado, a efectos de la percepción del Plus de Penosidad, salvo que sea festivo.

La cuantía del Plus Trabajos Penosos será el que figura para cada categoría profesional en el anexo 5.

Artículo 28.-Dietas.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, percibirán dentro del Principado dietas que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla anexa.

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 la persona trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

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 las personas trabajadoras.

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 de la persona trabajadora, 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 29.-Pago de salarios. Liquidación por finiquito.

Pago de salarios.

Las empresas deberán abonar dentro de los diez primeros días de cada mes los salarios devengados en el mes anterior.

La empresa que ya tuviera fecha fija establecida para el pago de salarios deberá respetarla, sin que en ningún caso supere el día 15 de cada mes, salvo que este fuera festivo en cuyo caso el abono deberá producirse en el día inmediato anterior.

Liquidación por finiquito.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá de ir acompañada de una propuesta de finiquito que contemple el total de los conceptos a liquidar. En todo caso en la nómina de finiquito correspondiente a las personas trabajadoras eventuales con contratos de duración determinada prevista en el artículo 30 del presente Convenio, deberá de figurar expresamente la indemnización por eventualidad que pudiera corresponder en cada caso. Los recibos de finiquito deberán de ser firmados por la empresa, la persona trabajadora y un representante de las personas trabajadoras o en su defecto por las organizaciones sindicales.

Artículo 30.-Indemnización al cese (eventualidad).

Las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, hasta un tiempo máximo de once meses, ya lo sean con carácter de eventuales, interinos, por obra o servicio determinado u otra modalidad legalmente prevista, percibirán al momento del cese una indemnización equivalente al 12% de su salario de Convenio por día trabajado, entendiendo por salario de Convenio todos los conceptos contenidos en la tabla salarial.

No se tendrá derecho a esta indemnización si se pasa a fijo de plantilla.

Artículo 31.-Contratos de eventualidad.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se producen en el sector las circunstancias que dan lugar a la celebración del presente contrato, ambas partes convienen que las empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima pueda alcanzar 12 meses dentro de un período de 18, o, en su caso, aquella otra duración máxima que, en cada momento, permitan las disposiciones legales que regulen esta modalidad de contratación.

Las partes acuerdan analizar la situación del empleo en orden a posibilitar la conversión de contratos temporales en indefinidos, en la medida que las necesidades profesionales y/u organizativas y/o productivas lo pudieran demandar, siendo el criterio de antigüedad uno de los elementos a tener en cuenta.

Artículo 32.-Absorción y compensación de retribuciones.

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio, absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas que ya lo fueran por virtud de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones legales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamento

de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso la persona trabajadora pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

Conforme a lo establecido en el artículo 1 de este Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones laborales salariales y extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión Mixta del Convenio actuará como intermediaria entre la empresa y las personas trabajadoras, y de no alcanzar un acuerdo, se podrá acudir al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Artículo 33.-No discriminación por razón de sexo.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en razón de su sexo. Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los Comités de Empresa y/o representantes de las personas trabajadoras vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

A) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.

B) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

C) Que ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.

D) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada, sancionada o despedida por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral.

Artículo 34.-Reconocimiento de las organizaciones sindicales

Las empresas regidas por el presente Convenio, consideran a las organizaciones sindicales debidamente implantadas en sus plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones con sus personas trabajadoras.

Artículo 35.-Derechos sindicales.

Las personas trabajadoras tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la empresa, en la forma que establece el presente Convenio Colectivo.

A los efectos anteriores, las empresas regidas por el mismo están obligadas a:

A. Respetar el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

B. Que las personas trabajadoras afiliadas a una organización sindical, debidamente implantada, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, con las condiciones que a continuación se determinarán.

C. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.

D. Las citadas organizaciones sindicales, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 36.-Delegados sindicales.

En aquellos centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 personas trabajadoras y cuando las organizaciones sindicales posean en las mismas una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación de la organización sindical será ostentada por un Delegado Sindical, el cual deberá ser persona trabajadora en activo de la respectiva empresa.

Artículo 37.-Funciones de los delegados sindicales.

Serán funciones de los delegados sindicales las siguientes:

A. Representar y defender los intereses de la organización sindical a quien representan y de los afiliados de la misma en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

B. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

C. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

D. Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y concretamente a los afiliados a la organización sindical.

E. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley en este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

F. Serán informados y oídos por la Dirección de la Empresa, con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato; en la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias; en materia de reestructuración de plantilla, relaciones de empleo, traslados de las personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

G. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

H. Dispondrán de un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por parte de todas las personas trabajadoras.

I. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y que posean plantilla superior a 250 personas trabajadoras, tendrán derecho a la utilización de un local a fin de poder ejercer las funciones y tareas que como tal les corresponden.

Artículo 38.-Descuento en nómina.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, la empresa descontará de su nómina el importe de la cuota mensual correspondiente. A tal fin, la persona trabajadora interesada en la realización de dicha operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la organización sindical al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa se compromete a entregar copia de dicha transferencia a la representación sindical en la empresa. Las anteriores detracciones se efectuarán por períodos de un año.

Artículo 39.-Permisos por razones sindicales.

Toda persona trabajadora perteneciente a una organización sindical debidamente implantada y que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo que se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia regional o nacional de las organizaciones sindicales, reconocidos en el presente convenio, que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos y cuya organización sindical tenga implantación nacional, tendrán derecho a permisos retribuidos durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa a la que pertenezca se encuentre afectada por la misma.

Artículo 40.-Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de las personas trabajadoras, se produzca una variación de la plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará el número de representantes legales a lo

que efectivamente determine el número de personas trabajadoras de la plantilla de la empresa, cesando los sobrantes, o procediendo a la elección o designación de los que falten para completar el número de representantes requerido en los artículos citados.

Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca aquella; sobre la evolución 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, la memoria, y, cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones, participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C. Serán 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. Se les informará sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

E. Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

F. Se les informará por parte de la empresa del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la Autoridad Laboral competente.

G. Se les informará sobre las sanciones impuestas a las personas trabajadoras de la empresa por faltas muy graves 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, el movimiento de ingresos, los ceses y los 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 pactos y condiciones o usos de la empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y 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 e 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 las personas trabajadoras 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 y fomento de una política racional de empleo.

Ñ. En materia de control sindical de los contratos, se estará a lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 le sean presentadas por razón de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al mismo o cesar en la empresa.

Artículo 41.-Garantías de los cargos sindicales.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, 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 de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la organización sindical a que pertenezca, si lo hubiere.

B. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras 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 de 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 laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.

E. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular, semestralmente, las de los distintos miembros del comité de empresa o de los delegados de personal en su caso, 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 personas trabajadoras como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que les afecten o por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

F. Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su organización sindical, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 42.-Seguridad y salud laboral.

Uno.-Declaración general.

Las partes firmantes, empresas y personas trabajadoras, adquieren el compromiso de continuar la aplicación con el máximo rigor del íntegro contenido de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en el funcionamiento habitual de las empresas del sector.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las Normas Legales y Reglamentarias que la regulan con el fin de adecuar su desarrollo y aplicación en las empresas.

A todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa en materia preventiva y medio ambiental vigente.

Dos.-Principios generales.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla las empresas del Sector:

– Extremarán las medidas de seguridad en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de los riesgos en su origen yIo sustitución por productos que entrañen menor o nulo peligro.

– Deberán realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el trabajo.

– Con el fin de mejorar la coordinación entre la empresa usuaria y las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestas a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

Tres.-Equipos de protección individual.

Las empresas entregarán al personal los equipos de protección individual adecuados, y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/95, quedando la persona trabajadora obligada a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no ponerlos fuera de funcionamiento.

En la determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo, participaran los Servicios de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas en que los mismos estén establecidos. Los equipos de protección serán facilitados de manera gratuita por la empresa y con carácter general serán de uso individual y personal. Las discrepancias que pudieran surgir sobre la interpretación del criterio anterior, serán sometidas a la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible, a cuyos efectos deberán estar adecuadamente homologados. En los demás aspectos relacionados con los Equipos de Protección Individual el Convenio Colectivo se remite a la normativa legal aplicable.

Con carácter general y para aquellos puestos de trabajo en los que el Plan de Evaluación de Riesgos así lo establezca se entregarán semestralmente Botas de Seguridad, y en todo caso cuando su estado de deterioro así lo haga necesario previa devolución del calzado deteriorado.

La empresa facilitará gafas de protección graduadas a aquellas personas trabajadoras que mediante certificación médica acrediten que las precisen en función del puesto de trabajo que desempeñen y de lo establecido en la Evaluación de Riesgos.

Cuatro.-Vigilancia de la salud.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

a) La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

b) Todas las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todas las personas trabajadoras de la plantilla.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos. Cuando el reconocimiento se realice en instalaciones móviles, entre el final del reconocimiento y el comienzo de la jornada mediará una hora, computándose la misma como tiempo efectivo de trabajo.

c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, Orina, Cardiovascular, Pulmonar, Auditivo y Visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional de la persona trabajadora.

d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

e) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo.

f) Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las

prescripciones del artículo 22 de la Ley de Prevención.

g) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.

h) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada persona trabajadora, mencionando las posibles anomalías detectadas.

i) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal medico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

j) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 15 personas trabajadoras y éste se encuentre a más de 8 km de un Centro Hospitalario o Asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a una persona trabajadora, por relevo, en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

k) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo de la persona trabajadora asimismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.

l) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

Cinco.-Investigación de accidentes de trabajo.

Ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará lo antes posible al Delegado de Prevención o en su caso, al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informe de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos que pudieran haberse producido, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso se mantendrá una estrecha colaboración con los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud.

Seis.-Tóxicos, penosos y peligrosos.

Cuando la evaluación de riesgos de lugar a la aparición de trabajos en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa adoptará las medidas correctoras de carácter colectivo que eliminen o minimicen los riesgos, si la eliminación no fuere posible se tomarán las medidas de protección individual.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que impregnen la ropa que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes: Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas, y limpieza de prendas de trabajo a cargo de la empresa.

Siete.-Garantías y competencias de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

1. Los Delegados de Prevención dispondrán de las garantías previstas en el art. 68 del E. T. en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud se regirán por la legislación vigente en esta materia, y se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

5. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

6. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia.

f) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

g) Estadísticas sobre accidentes laborales.

h) Programa formativo en materia preventiva.

i) Proyectos para implantación de nuevas tecnologías.

j) Cualquier otra documentación relativa a seguridad y salud que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

Ocho.-Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Con el fin de fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una constante mejora de la seguridad y salud en el trabajo, en los ámbitos y aspectos específicos a que se refiere el presente convenio las partes acuerdan la creación de un órgano paritario denominado Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

La Comisión estará formada por:

5 representantes de la patronal.

5 representantes de las organizaciones sindicales firmantes.

Los representantes serán designados en la forma que determinen cada una de las partes.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario, correspondiendo la presidencia y la secretaría alternativamente a una y otra parte por períodos de un año, dividiéndose en períodos de seis meses entre las representaciones sindicales.

Esta Comisión se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, sin perjuicio que por iniciativa del presidente o a petición de cualquiera de las partes, puedan convocarse otras de carácter extraordinario.

Funciones:

– Diagnóstico de la situación: Estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de riesgos del Sector.

– Programas de actuación en función de los riesgos detectados.

– Seguimiento y vigilancia de los acuerdos.

– Actuar como órgano consultivo de las empresas del Sector.

– Coordinar la información en materia de siniestralidad en el Sector.

– Promover campañas de prevención.

INGRESOS. PERÍODO DE PRUEBA. ESCALAFONES. ASCENSOS

Artículo 43.-Ingresos.

La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

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

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 44.-Período de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras 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, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

– Niveles 11 a 15 (ambos inclusive): 15 días.

– Niveles 3 a 10 (ambos inclusive): 2 meses.

– Niveles 1 a 2 (ambos inclusive): 5 meses.

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

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 de la persona trabajadora en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación ILT que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 45.-Escalafones.

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal.

En su confección deberá especificarse:

a. Nombre y apellidos.

b. Fecha de ingreso en la empresa.

c. Grupo profesional al que pertenece la persona trabajadora.

d. Fecha de alta en el grupo profesional.

e. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada persona trabajadora en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad de la persona trabajadora.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de las personas trabajadoras, 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.

Los porcentajes mínimos de obreros profesionales o de oficio que las empresas han de tener de cada oficio, serán los siguientes:

– 25 por 100 de oficiales de primera.

– 55 por 100 de oficiales de primera y segunda en conjunto, siendo el resto de oficiales de tercera.

Artículo 46.-Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B. Para ascender a un puesto de trabajo superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia para optar a las pruebas, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:

a. Titulación adecuada.

b. Conocimiento del puesto de trabajo.

c. Historial profesional.

d. Haber desempeñado funciones en un puesto de trabajo superior.

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 las personas trabajadoras controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 47.-Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si cualquiera de ellos no lo hiciera, o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, que podrá llevar a cabo las medidas que se contemplan en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 49.-Graduación de las faltas.

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

Artículo 50.-Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

A. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

B. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

C. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase 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 51.-Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

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 puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

D. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

E. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

F. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

G. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

H. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, 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 52.-Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

A. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en 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 o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

D. Los delitos de robo, estafa, malversación, 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 una persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

F. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros 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 de trabajo.

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

Artículo 53.-Régimen de sanciones.

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

La sanción de faltas graves y muy graves, requerirá la instrucción de un expediente contradictorio del que se dará traslado a la persona trabajadora afectada, la cual podrá hacer las alegaciones que tenga por conveniente

en el plazo de tres días laborales, contados a partir del día siguiente a la recepción del mismo. El referido trámite, interrumpirá los plazos de prescripción correspondientes.

La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

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

Artículo 54.-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 55.-Prescripción.

– Faltas leves: 10 días.

– Faltas graves: 20 días.

– Faltas muy graves: 60 días.

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

Artículo 56.-Seguro colectivo.

Se suscribirá una póliza de Seguro Colectivo, obligatorio, para cada persona trabajadora, que cubra las contingencias del fallecimiento por cualquier causa, incapacidad total o absoluta, tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por invalidez.

El capital asegurado será de 5.226 euros, 5.383 euros y 5.544 euros para los años 2022, 2023, y 2024, respectivamente, una vez revisado con el incremento pactado para cada año de vigencia.

El importe de las primas correspondientes será abonado al 50 por 100 entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 57.-Transporte.

Al personal que estando vinculado a la empresa con cualquier carácter, se desplace a otra obra que por su situación geográfica no disponga de servicios públicos de transporte, se le abonarán los gastos de locomoción o se le proporcionarán, en su caso, los medios de desplazamiento adecuados desde su centro de trabajo.

Igualmente serán transportados a un centro médico hospitalario las personas trabajadoras que sufrieran lesiones en el trabajo que precisaran dicha asistencia.

Artículo 58.-Sucesión de empresas.

En esta materia se estará a lo dispuesto y será de aplicación lo previsto en la Norma 5 de la Orden de 22 de abril de 1976 por la que se aprueban las Normas Complementarias de la Ordenanza Laboral de 29 de julio de 1970, para Empresas de Montaje y Auxiliares.

Artículo 59.-Preavisos.

Al personal contratado por obra o servicio determinado por tiempo superior a tres meses le será comunicado su cese por escrito con una antelación de 15 días. Dicho plazo será de 5 días si la duración del contrato es inferior a 3 meses.

En caso contrario, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a los días que hayan excedido el plazo de preaviso.

Artículo 60.-Entorno digital y desconexión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición adicional primera.-Comisión mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por el que la Comisión designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes de las empresas, designados por FEMETAL, Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias, y seis de las personas trabajadoras, designadas 4 por

CC. OO. y 2 por UGT.

Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las personas trabajadoras y la siguiente entre los de las empresas.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

Sus funciones serán las siguientes:

– Interpretación del articulado del presente Convenio.

– Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo.

– Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

– Y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen en someter a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen. Cuando la Comisión Mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta se resolverán de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Paritaria será: FEMETAL, Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias calle Marqués de San Esteban, 1, 7.º de Gijón.

Disposición adicional segunda.-Solución de conflictos.

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

Disposición adicional tercera.-Descansos compensatorios del personal a turnos.

Para el personal en régimen de turnos denominados 3T4, 2T4 y 1T4, el período de descanso durante la jornada, establecido en 20 minutos, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Para compensar el exceso de jornada que pueda producirse por dicha circunstancia el personal en régimen de turnos denominados 3T4, 2T4 y 1T4, tendrá derecho al disfrute de 29 días de descansos compensatorios al año, o su parte proporcional en función del tiempo efectivamente trabajado en dicho régimen cada año.

Los días de descanso compensatorio serán abonados como días efectivamente trabajados.

El personal que habitualmente trabaje en régimen de turnos 3T4, 2T4 o 1T4, que por decisión de la empresa pase a realizar su trabajo en el régimen de turnos denominado «5.º turno», disfrutará mientras permanezca en el mismo de la menor jornada laboral que éste supone. En el supuesto de pasar nuevamente al régimen anterior, su jornada laboral será la que para éste corresponda.

Se considera que existe la referida habitualidad cuando la persona trabajadora hubiese permanecido de manera ininterrumpida prestando servicios en el referido régimen de turnos 3T4, 2T4 y 1T4, durante un período mínimo de 2 años.

Disposición adicional cuarta.-Mesa de concertación permanente.

Las partes crearán una Mesa de Concertación Permanente que se ocupará de materias tales como Formación, Seguridad y Salud Laboral y Empleo, así como cualesquiera otras que los miembros de la misma consideren oportunos.

Disposición adicional quinta.-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 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ó en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.

Disposición transitoria primera.

Al objeto de alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada año de vigencia del presente Convenio en la disposición legal correspondiente, la Comisión Mixta de Interpretación procederá a aprobar y establecer, para las categorías profesionales que lo precisasen, los complementos salariales que al respecto fuesen necesarios.

Disposición transitoria segunda.

Las partes se comprometen a llevar a cabo un nuevo proceso de negociación antes del próximo 30 de junio del presente año, con el objeto de alcanzar un acuerdo complementario al Convenio Colectivo, referido a su

adaptación a las nuevas modalidades de contratación temporal previstas en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Disposición transitoria tercera.-Plus salarial de convenio.

Con independencia de los incrementos pactados en el presente Convenio, se abonará un Plus Salarial de Convenio, no consolidable, y calculado en función de los conceptos salariales de la tabla del año 2021, a las personas trabajadoras que, estando sujetas a este convenio, hayan estado de alta total o parcialmente durante el mencionado año.

La cuantía a percibir, se calculará y abonará de la siguiente forma:

– En 2022, se abonaría un 1,28 por 100, dividido en dos pagos. El 50 por 100 el 30 de junio y el 50 por 100 restante el 31 de diciembre.

– En 2023, se abonará un 1,28 por 100 el 31 de diciembre.

– En 2024, se abonará un 1,28 por 100 el 31 de diciembre.

El abono del referido Plus Salarial de Convenio, se ajustará a los siguientes criterios:

1. La base para calcular el porcentaje aplicable, se refiere a los siguientes conceptos: salario convenio, plus de asistencia, plus incentivo, trabajos penosos, plus convenio, pagas extras, horas extras, plus festivo, trabajo en nocturno, jefatura de equipo, turnicidad, trabajo en domingo e incremento de hora extra en festivo.

2. Serán beneficiarias del referido Plus Salarial de Convenio y por el importe completo (es decir, el 1,28 + 1,28 +1,28% de la tabla de 2021) las personas trabajadoras que hayan estado incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias a lo largo de 2021.

3. Generará el derecho al percibo del plus completo quien hubiera estado trabajando todo el año 2021, y del plus de forma proporcional, quien hubiera estado parte de dicho año. No generará este salario quien comience su prestación laboral a partir del 1 de enero de 2022.

4. Las personas trabajadoras que hayan devengado el derecho completo o parcial a dicho plus, por haber trabajado total o parcialmente en el año 2021, lo percibirán bien en los plazos establecidos, o bien en su integridad (o el importe que reste) si en cualquier momento a lo largo de estos tres años se extingue su relación laboral por cualquier causa, y será responsable de su pago, la empresa que en el momento de la extinción sea la empleadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del ET.

5. Igualmente, si se produjera la subrogación del trabajador a lo largo de estos tres años, asumirá a su cargo el pago del plus que en cada momento corresponda cobrar, la empresa con la que se mantenga la relación laboral en el momento de llegada de las fechas previstas de abono, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad establecida en el art. 44 del ET.

Disposiciones finales

1.º-En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y en la Orden de 22 de abril de 1976 por la que se aprueban las Normas Complementarias de la anterior para Empresas de Montaje y Auxiliares, 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.

2.º-Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio aquellos acuerdos totales o parciales que convengan las representaciones de ADEMI, UGT y CC. OO. en las reuniones que se están celebrando en Madrid para la negociación de un Convenio Colectivo Nacional que, en su momento, pueda regular el sector de montajes industriales, y que sustituya a las Ordenes Ministeriales de 18.05.1973 y 22.04.1976.

3.º-Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que la Seguridad y Salud Laboral es un objetivo prioritario y estratégico. Se concretarán y realizarán todas las acciones necesarias para mejorar los actuales índices de siniestralidad, por el mutuo interés de las partes.

4.º-Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan fomentar la formación y capacitación de las personas trabajadoras, para garantizar la competitividad de las empresas, según lo estipulado en el anexo 4 del presente Convenio.

ANEXO 1.- FONDO PARA FINES ASISTENCIALES

A.-1.1. El Fondo de ayuda por enfermedad o accidente se nutrirá con la aportación entre el 0,50 por 100, como mínimo, y el 1 por 100 como máximo a satisfacer por cada persona trabajadora y en igual porcentaje por la empresa, que será retraído de las cantidades que compongan la base de Cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

1.2 No se causará indemnización con cargo a este Fondo por la persona trabajadora que no lleve al menos 15 días en la empresa o no hubiere superado el período de prueba.

Asimismo, no se pagarán a cargo de este Fondo los 7 primeros días de baja, comenzando a percibir dicho fondo a partir del 8.º día.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la Comisión Gestora podrá autorizar que el pago de las prestaciones a cargo del Fondo se adelante, como máximo, hasta el 4.º día de la baja. Dicha autorización requerirá acuerdo expreso en tal sentido que deberá constar por escrito y ser adoptado por mayoría absoluta de los miembros de la Comisión.

La adopción de acuerdos que contravengan lo establecido en el párrafo anterior tendrá la consideración de distracción reiterada de los activos del Fondo.

Cuando la persona trabajadora fuese baja por enfermedad o accidente, deberá solicitar de la Comisión Gestora del Fondo, el examen y dictamen del Médico de Empresa, si lo hubiere. Si este coincidiera con el facultativo de

la Seguridad Social, la persona trabajadora enferma causará derecho a la ayuda regulada en el presente artículo. Si por cualquier causa, el médico de la empresa no pudiere informar, el mismo designará a otro facultativo que lo sustituya o supla, cuyos honorarios y gastos serán a cargo del Fondo Asistencial.

En las empresas que carecieran de médico actuará a los fines establecidos en el párrafo anterior, el que en cada caso designe la Comisión Gestora del Fondo de Asistencia, con cargo a cuyos saldos se satisfarán honorarios y gastos.

1.3. La Comisión Gestora del Fondo podrá exigir a la persona trabajadora que se encuentre de baja, someterse a un reconocimiento médico bien por los servicios médicos de empresa, bien por un suplente u otro facultativo nombrado por la Comisión Gestora, a los efectos de comprobar la situación médica de la persona trabajadora.

El dictamen de este facultativo será vinculante a los efectos de conceder la prestación del presente Fondo.

1.4. La persona trabajadora que devengare el derecho establecido en el presente artículo percibirá con cargo al Fondo Asistencial, la cantidad precisa para completar, con la percepción de la Seguridad Social, cantidad igual al salario líquido, con el tope de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a la misma a persona trabajadora, en el supuesto de hallarse en activo, a excepción de los 7 primeros días.

1.5. Independientemente del complemento de salario establecido en el precedente apartado 1.4. de la Comisión Gestora del Fondo podrá disponer la entrega de cantidades con cargo al mismo y en favor de las personas trabajadoras que estuviesen percibiendo aquél por causas extraordinarias concurrentes de cargas familiares especiales, necesidad de asistencia médica de alta especialización y demás análogas firmando necesariamente el correspondiente acuerdo siempre que tales prestaciones extraordinarias no comprometan la atención a las obligatorias establecidas en aquel apartado.

1.6. Los representantes de las personas trabajadoras con una representación de la misma empresa, podrán decidir en cualquier momento variar de tipo de cotización para el fondo, dentro de lo previsto en el apartado A.1.1. e incluso suspender dicha cotización por un tiempo o hasta la reducción de su saldo activo a un nivel libremente predeterminado.

1.7. Las empresas que tuvieran establecidas en este punto condiciones más beneficiosas, las mantendrán íntegramente.

B.-1.1 La Comisión Gestora, estará integrada por el número de personas que en cada empresa se determine, correspondiéndole la exclusiva competencia para la administración y disposición de los activos del Fondo, dentro siempre de los fines para cuya atención se crearon.

1.2 La empresa, no tendrá más función de responsabilidad que la recaudación de las cuotas integrantes del Fondo. Y su presencia con voz y sin voto en las decisiones de dicho fondo.

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

C.-1.1 Los representantes de las personas trabajadoras podrán decidir en cualquier caso y momento la supresión del Fondo, decidiendo el destino de su saldo dentro de los fines del mismo tipo que le son propios

hasta consumirlos íntegramente.

1.2 La distracción reiterada de los activos del Fondo de sus propios fines, facultará a la empresa para decidir vinculantemente la extinción del mismo, dándose a su saldo el destino previsto en el apartado 1.1 de la presente letra C.

ANEXO 2.- ESCALONES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nivel.

1.-Titulado Superior.

2.-Titulado Medio (Perito Industrial, Facultativo de Minas, Graduado Social, Profesor Mercantil, etc.).

3.-Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Taller, Jefe de Primera de Laboratorio, Jefe de Sección Organización de Primera, Jefe Dique y Maestro Industrial.

4.-Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Sección Organización de Segunda, Jefe de Segunda de Laboratorio, Jefe de Muelles y Dibujante Proyectista.

5.-Oficial Administrativo de Primera, Técnico de Organización de Primera, Delineante de Primera, Viajante, o Vendedor fuera de la plaza, Analista de Primera, Dibujante Práctico de Topografía, Maestro de Taller y Contramaestre.

6.-Oficial Administrativo de Segunda, Técnico Organización de Segunda, Delineante de Segunda, Fotógrafo, Archivero-Bibliotecario, Maestro de Segunda, Vendedor en plaza y Encargado.

7.-Oficial de Primera de Oficio, Chófer de Camión o Grúa-automóvil, Conductor de Máquinas de Automóvil, Buzo y Almacenero.

8.-Oficial de Segunda de Oficio, Chófer de Turismo y Profesional Siderúrgico de Primera.

9.-Oficial de Tercera de Oficio, Chófer de motociclo, Profesional Siderúrgico de Segunda.

10.-Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Laboratorio, Calcador, Reproductor Fotográfico, Listero, Dependiente Principal de Economato, Cocinero Principal, mayordomo, Cabo de Guardas, Capataz Especialista y Profesional Siderúrgico de Tercera.

11.-Telefonista, Conserje, Pesador, Basculero, Dependiente, Auxiliar de Economato, Cocinero Auxiliar, Camarero, Reproductor de Planos y Capataz de Peones Ordinarios.

12.-Especialista, Mozo Especialista de Almacén, Ordenanza, Portero, Enfermero y Guarda Jurado.

13.-Vigilante, Limpiador/a, Aprendiz de 18 años y más.

14.-Aspirante, Botones, Aprendiz y Pinche de 17 años.

15.-Aspirante, Botones, Aprendiz y Pinche de 16 años.

Los escalones 1 a 4 quedan incluidos en el Grupo Profesional A.

Los escalones 5 a 10 quedan incluidos en el Grupo Profesional B.

Los escalones 11 a 15 quedan incluidos en el Grupo Profesional C.

ANEXO 3.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Ambas partes, convienen en someter a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, durante la vigencia del mismo, la definición y encuadramiento de los distintos puestos de trabajo en grupos profesionales que no estén contemplados y definidos en la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, de 25 de julio de 1970 (BOE 25 de agosto), y todo ello sin perjuicio de lo que se acuerde o pacte en las negociaciones a que se refiere la disposición final 2.ª; del presente Convenio.

ANEXO 4.- FORMACIÓN

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua o de los que en lo sucesivo se firmen, declarando que desarrollarán sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, se distingue:

a) Formación particular de la persona trabajadora, estudios propios. Se facilitará el acceso a exámenes y se concederán permisos sin retribución, en la forma que se regule.

b) Formación relacionada con la actividad empresarial y a propuesta de la empresa: obligatoriedad de la misma, a realizar dentro de las horas de trabajo, o fuera de las mismas abonados en este caso como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria.

c) Formación e información de las personas trabajadoras en relación con el puesto de trabajo en aspectos de prevención de riesgos laborales: obligatoriedad de la misma tanto para la empresa como para la persona trabajadora, a realizar dentro de las horas de trabajo, o fuera de las mismas abonados en este caso como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria.

Duración la que se estime adecuada, en función del puesto de trabajo, siendo obligatoria cada vez que se cambie el proceso productivo o se modifiquen las condiciones de prestación de la actividad del afectado, en relación con la aparición de nuevos riesgos.

d) Formación de los Delegados de Prevención:

Obligatoria, a cargo de la empresa, con medios propios o mediante concierto con entidades especializadas, y acreditadas como tal, tales como entidades homologadas oficialmente para prestar actividad como servicios de prevención ajenos.

De carácter obligatorio, y las horas a cargo de la empresa.

ANEXO 5.- TABLAS

CCOO

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	68,40	7,84	6,00	9,77	11,09	11,73	11,55	2.535,04	19,65	169,24
2. Titulado Medio	61,27	7,84	5,72	9,75	10,59	11,21	10,90	2.299,59	18,56	160,42
3. Jefe Administrativo 1ª	57,28	7,71	5,34	9,74	10,23	10,81	10,54	2.158,89	17,20	149,70
4. Jefe Administrativo 2ª	51,86	7,66	5,01	9,72	9,84	10,34	10,17	1.976,69	16,09	140,82
5. Oficial Administrativo 1ª	48,17	7,66	4,52	9,65	9,37	9,93	9,75	1.840,48	14,95	131,46
6. Oficial Administrativo 2ª	46,51	7,66	4,43	9,31	9,03	9,53	9,07	1.776,42	14,31	126,52
7. Oficial 1ª	40,27	7,66	4,21	7,48	7,02	7,42	7,34	1.525,58	14,05	124,06
8. Oficial 2ª	39,02	7,46	4,21	7,43	6,85	7,21	7,03	1.480,67	13,45	119,47
9. Oficial 3ª	37,92	7,46	4,10	7,23	6,42	6,87	6,72	1.433,06	12,98	115,96
10. Auxiliar Administrativo	37,59	7,46	4,10	7,15	6,41	6,85	6,67	1.421,73	12,86	114,83
11. Telefonista	37,17	7,46	3,92	7,13	6,34	6,72	6,62	1.403,41	12,65	113,09
12. Especialista	36,89	7,46	3,92	7,02	6,13	6,42	6,36	1.389,02	12,35	110,66
13. Vigilante	35,56	7,46	3,73	3,79	3,91	3,91	3,91	1.276,52	11,81	106,75
14. Aspirante 17 años	32,17	-	-	-	-	-	-	883,98	-	-
15. Aspirante 16 años	32,17	-	-	-	-	-	-	883,98	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,14
Jefatura de Equipo	6,00
Turnicidad	4,10
Trabajo en Domingo	37,59

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,50
Dieta	45,26
Media Dieta	17,06

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio

J.N.	2 T.D.	3 T.4
8,14	8,52	8,40

CCOO

TABLAS SALARIALES AÑO 2022

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	70,11	8,04	6,15	10,01	11,37	12,02	11,84	2.598,42	20,14	173,47
2. Titulado Medio	62,80	8,04	5,86	9,99	10,85	11,49	11,17	2.357,08	19,02	164,43
3. Jefe Administrativo 1ª	58,71	7,90	5,47	9,98	10,49	11,08	10,80	2.212,86	17,63	153,44
4. Jefe Administrativo 2ª	53,16	7,85	5,14	9,96	10,09	10,60	10,42	2.026,11	16,49	144,34
5. Oficial Administrativo 1ª	49,37	7,85	4,63	9,89	9,60	10,18	9,99	1.886,49	15,32	134,75
6. Oficial Administrativo 2ª	47,67	7,85	4,54	9,54	9,26	9,77	9,30	1.820,83	14,67	129,68
7. Oficial 1ª	41,28	7,85	4,32	7,67	7,20	7,61	7,52	1.563,72	14,40	127,16
8. Oficial 2ª	40,00	7,65	4,32	7,62	7,02	7,39	7,21	1.517,69	13,79	122,46
9. Oficial 3ª	38,87	7,65	4,20	7,41	6,58	7,04	6,89	1.468,89	13,30	118,86
10. Auxiliar Administrativo	38,53	7,65	4,20	7,33	6,57	7,02	6,84	1.457,27	13,18	117,70
11. Telefonista	38,10	7,65	4,02	7,31	6,50	6,89	6,79	1.438,50	12,97	115,92
12. Especialista	37,81	7,65	4,02	7,20	6,28	6,58	6,52	1.423,75	12,66	113,43
13. Vigilante	36,45	7,65	3,82	3,88	4,01	4,01	4,01	1.308,43	12,11	109,42
14. Aspirante 17 años	33,33	-	-	-	-	-	-	917,50	-	-
15. Aspirante 16 años	33,33	-	-	-	-	-	-	917,50	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,34
Jefatura de Equipo	6,15
Turnicidad	4,20
Trabajo en Domingo	38,53

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,54
Dieta	46,39
Media Dieta	17,49

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio J.N.	2 T.D.	3 T.4
8,34	8,73	8,61

CCOO

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	72,21	8,28	6,33	10,31	11,71	12,38	12,20	2.676,37	20,74	178,67
2. Titulado Medio	64,68	8,28	6,04	10,29	11,18	11,83	11,51	2.427,79	19,59	169,36
3. Jefe Administrativo 1ª	60,47	8,14	5,63	10,28	10,80	11,41	11,12	2.279,25	18,16	158,04
4. Jefe Administrativo 2ª	54,75	8,09	5,29	10,26	10,39	10,92	10,73	2.086,89	16,98	148,67
5. Oficial Administrativo 1ª	50,85	8,09	4,77	10,19	9,89	10,49	10,29	1.943,08	15,78	138,79
6. Oficial Administrativo 2ª	49,10	8,09	4,68	9,83	9,54	10,06	9,58	1.875,45	15,11	133,57
7. Oficial 1ª	42,52	8,09	4,45	7,90	7,42	7,84	7,75	1.610,63	14,83	130,97
8. Oficial 2ª	41,20	7,88	4,45	7,85	7,23	7,61	7,43	1.563,22	14,20	126,13
9. Oficial 3ª	40,04	7,88	4,33	7,63	6,78	7,25	7,10	1.512,96	13,70	122,43
10. Auxiliar Administrativo	39,69	7,88	4,33	7,55	6,77	7,23	7,05	1.500,99	13,58	121,23
11. Telefonista	39,24	7,88	4,14	7,53	6,70	7,10	6,99	1.481,66	13,36	119,40
12. Especialista	38,94	7,88	4,14	7,42	6,47	6,78	6,72	1.466,46	13,04	116,83
13. Vigilante	37,54	7,88	3,93	4,00	4,13	4,13	4,13	1.347,68	12,47	112,70
14. Aspirante 17 años	34,33	-	-	-	-	-	-	945,03	-	-
15. Aspirante 16 años	34,33	-	-	-	-	-	-	945,03	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,59
Jefatura de Equipo	6,33
Turnicidad	4,33
Trabajo en Domingo	39,69

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,59
Dieta	47,78
Media Dieta	18,01

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2 T.D.	Plus Convenio 3 T.4
8,59	8,99	8,87

CCOO

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	74,38	8,53	6,52	10,62	12,06	12,75	12,57	2.756,66	21,36	184,03
2. Titulado Medio	66,62	8,53	6,22	10,60	11,52	12,18	11,86	2.500,62	20,18	174,44
3. Jefe Administrativo 1ª	62,28	8,38	5,80	10,59	11,12	11,75	11,45	2.347,63	18,70	162,78
4. Jefe Administrativo 2ª	56,39	8,33	5,45	10,57	10,70	11,25	11,05	2.149,50	17,49	153,13
5. Oficial Administrativo 1ª	52,38	8,33	4,91	10,50	10,19	10,80	10,60	2.001,37	16,25	142,95
6. Oficial Administrativo 2ª	50,57	8,33	4,82	10,12	9,83	10,36	9,87	1.931,71	15,56	137,58
7. Oficial 1ª	43,80	8,33	4,58	8,14	7,64	8,08	7,98	1.658,95	15,27	134,90
8. Oficial 2ª	42,44	8,12	4,58	8,09	7,45	7,84	7,65	1.610,12	14,63	129,91
9. Oficial 3ª	41,24	8,12	4,46	7,86	6,98	7,47	7,31	1.558,35	14,11	126,10
10. Auxiliar Administrativo	40,88	8,12	4,46	7,78	6,97	7,45	7,26	1.546,02	13,99	124,87
11. Telefonista	40,42	8,12	4,26	7,76	6,90	7,31	7,20	1.526,11	13,76	122,98
12. Especialista	40,11	8,12	4,26	7,64	6,66	6,98	6,92	1.510,45	13,43	120,33
13. Vigilante	38,67	8,12	4,05	4,12	4,25	4,25	4,25	1.388,11	12,84	116,08
14. Aspirante 17 años	35,36	-	-	-	-	-	-	973,38	-	-
15. Aspirante 16 años	35,36	-	-	-	-	-	-	973,38	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,85
Jefatura de Equipo	6,52
Turnicidad	4,46
Trabajo en Domingo	40,88

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,64
Dieta	49,21
Media Dieta	18,55

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio

J.N.	2 T.D.	3 T.4
8,85	9,26	9,14

ACTA DE OTORGAMIENTO.

Asistentes

Por CCOO de Industria

D. Damián Antonio Manzano Carneiro
D. José Luis Prieto Espinosa
D. José Manuel Cima Fernández
D. Ramón Ángel Urbano Díaz
D. José Luis García Montes
D. Alejandro Felgueroso Fuentes
D. ª Tamara Cuñado Rodríguez
D. Juan José García Blanco
D. J. Ramón Cordera Bernardo
D. José Castellanos Domínguez
D. José Luis Rodríguez Morillo
D. Roberto Sánchez Montejo
D. José Perfecto Heres Suárez
D. Miguel López López
D. Aníbal Fernández Menéndez

Por FEMETAL

D. Guillermo Ulacia Arnaiz
D. Pablo Córdoba Asenjo
D. Antonio López Fernández
D.ª Carmen Martínez Hevia
D. Jorge Montoto González
D.ª María Pérez Medina
D.ª Natalia Redondo Canal

Por UGT FICA

D. Jenaro Martínez Paramio
D. Javier Campa Méndez
D. José Ramón Calleja García
D. Marcos Fernández Toyos
D. Emilio Rodríguez González
D. Ángel Javier Toraño Hernando
D. José Miguel Fernández Artacho
D. Iván Menéndez Candela
D. José Rodríguez Velasco

En Gijón, siendo las 12 horas del día 17 de febrero de dos mil veintidós, se reúnen en las oficinas de FEMETAL, sitas en la calle Marqués de San Esteban, n.º 1-6.º, de Gijón, las personas que se relacionan en el encabezamiento, para tratar de lo siguiente:

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, por unanimidad en cuanto a la representación empresarial, FEMETAL, y por todos los representantes de las Organizaciones Sindicales CC. OO. de Industria y UGT FICA en cuanto a la representación social:

Acuerdan

1.º-Firmar y suscribir el texto del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 cuya copia se une al presente Acta, así como las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años de vigencia.

2.º-Aclarar que los niveles 14 y 15, que corresponden a las categorías de Aspirante 17 años y Aspirante 16

años, respectivamente, de las Tablas Salariales para los años 2021 y 2022 que figuran en el Anexo 5 del presente Convenio Colectivo, han sido ajustados a la cuantía del salario mínimo interprofesional fijado en el año 2021, por el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, con efecto retroactivo a 1 de septiembre, y el acordado por el Gobierno para 2022, pendiente de aprobación en Consejo de Ministros.

3.º-Los atrasos correspondientes al año 2021 así como los generados desde enero de 2022 hasta el mes en que el Convenio sea publicado en el BOPA, se harán efectivos como fecha tope, con la nómina del mes siguiente al de su publicación.

4.º-Solicitar a la Autoridad Laboral, el registro, depósito y publicación de los documentos que acompañan a la presente solicitud (Acta de otorgamiento y texto del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias para los años 2021, 2022, 2023 y 2024), a cuyo fin se autoriza a la Secretaria de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, D.ª María Pérez Medina, para llevar a cabo dicho trámite.

Y en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento.

Por CCOO de Industria

Por UGT FICA

Por FEMETAL

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 62 de 30-III-2023)

Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias (Expediente C-005/2022 código 33002825011994), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 13 de marzo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, 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 el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

En Oviedo, a 16 de marzo de 2023.-El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.-P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.-Cód. 2023-02293.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

ASistentes.

Por CC.OO . de Industria.

D. José Manuel Cima Fernández.

D. José Luis Prieto Espinosa.

Por UGT FICA.

D. Javier Campa Méndez.

D. José Ramón Calleja García.

Por FEMETAL.

D.ª M aría Pérez Medina.

D.ª Carmen Martínez Hevia.

D. Jorge Montoto González.

En Gijón, siendo las diez horas del día 8 de marzo del año dos mil veintitrés, se reúnen en los locales de FEMETALemetal, calle Marqués de San Esteban, 1-7.º de Gijón, los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, que al margen se relacionan, al objeto de tratar el siguiente:

Orden del día

Único.-Adaptación al Salario Mínimo Interprofesional fijado para 2023 de las cuantías correspondientes a los niveles salariales 14 y 15 de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias para el año 2023 y 2024.

Primero.-Habiéndose constatado que las cuantías de las tablas salariales vigentes para el año 2023 del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias para las categorías de Aspirante 17 años y Aspirante 16 años (nivel 14 y nivel 15 respectivamente) se encuentran en cómputo anual por debajo del Salario Mínimo Interprofesional fijado para este año, se acuerda la adaptación de estos dos niveles retributivos. La nueva tabla salarial para el año 2023, una vez realizada esta adaptación, se aprueba y adjunta al presente acta.

Posteriormente, de conformidad con lo pactado en el artículo 22 del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, se procede a la actualización de las cuantías de estos dos niveles retributivos en las tablas salariales de 2024, las cuales son el resultado de incrementar las del año 2023 en el

3%. La nueva tabla salarial para el año 2024, una vez realizada esta adaptación, se aprueba y adjunta al presente acta.

Segundo.-Efectividad del acuerdo. Las partes convienen que la nueva tabla se publique en el BOPA, para su incorporación al Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, a cuyo fin disponen la remisión a la Autoridad Laboral de una copia de la presente Acta con su anexo, autorizando al efecto a la Secretaria General de FEMETAL, D.ª María Pérez Medina.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las diez treinta horas del día mencionado en el encabezamiento de la presente Acta.

Por UGT Por CC.OO. Por FEMETAL.

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	72,21	8,28	6,33	10,31	11,71	12,38	12,20	2.676,37	20,74	178,67
2. Titulado Medio	64,68	8,28	6,04	10,29	11,18	11,83	11,51	2.427,79	19,59	169,36
3. Jefe Administrativo 1ª	60,47	8,14	5,63	10,28	10,80	11,41	11,12	2.279,25	18,16	158,04
4. Jefe Administrativo 2ª	54,75	8,09	5,29	10,26	10,39	10,92	10,73	2.086,89	16,98	148,67
5. Oficial Administrativo 1ª	50,85	8,09	4,77	10,19	9,89	10,49	10,29	1.943,08	15,78	138,79
6. Oficial Administrativo 2ª	49,10	8,09	4,68	9,83	9,54	10,06	9,58	1.875,45	15,11	133,57
7. Oficial 1ª	42,52	8,09	4,45	7,90	7,42	7,84	7,75	1.610,63	14,83	130,97
8. Oficial 2ª	41,20	7,88	4,45	7,85	7,23	7,61	7,43	1.563,22	14,20	126,13
9. Oficial 3ª	40,04	7,88	4,33	7,63	6,78	7,25	7,10	1.512,96	13,70	122,43
10. Auxiliar Administrativo	39,69	7,88	4,33	7,55	6,77	7,23	7,05	1.500,99	13,58	121,23
11. Telefonista	39,24	7,88	4,14	7,53	6,70	7,10	6,99	1.481,66	13,36	119,40
12. Especialista	38,94	7,88	4,14	7,42	6,47	6,78	6,72	1.466,46	13,04	116,83
13. Vigilante	37,54	7,88	3,93	4,00	4,13	4,13	4,13	1.347,68	12,47	112,70
14. Aspirante 17 años	36,00	-	-	-	-	-	-	990,00	-	-
15. Aspirante 16 años	36,00	-	-	-	-	-	-	990,00	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,59
Jefatura de Equipo	6,33
Turnicidad	4,33
Trabajo en Domingo	39,69

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,59
Dieta	47,78
Media Dieta	18,01

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio J.N.	2 T.D.	3 T.4
8,59	8,99	8,87

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	74,38	8,53	6,52	10,62	12,06	12,75	12,57	2.756,66	21,36	184,03
2. Titulado Medio	66,62	8,53	6,22	10,60	11,52	12,18	11,86	2.500,62	20,18	174,44
3. Jefe Administrativo 1ª	62,28	8,38	5,80	10,59	11,12	11,75	11,45	2.347,63	18,70	162,78
4. Jefe Administrativo 2ª	56,39	8,33	5,45	10,57	10,70	11,25	11,05	2.149,50	17,49	153,13
5. Oficial Administrativo 1ª	52,38	8,33	4,91	10,50	10,19	10,80	10,60	2.001,37	16,25	142,95
6. Oficial Administrativo 2ª	50,57	8,33	4,82	10,12	9,83	10,36	9,87	1.931,71	15,56	137,58
7. Oficial 1ª	43,80	8,33	4,58	8,14	7,64	8,08	7,98	1.658,95	15,27	134,90
8. Oficial 2ª	42,44	8,12	4,58	8,09	7,45	7,84	7,65	1.610,12	14,63	129,91
9. Oficial 3ª	41,24	8,12	4,46	7,86	6,98	7,47	7,31	1.558,35	14,11	126,10
10. Auxiliar Administrativo	40,88	8,12	4,46	7,78	6,97	7,45	7,26	1.546,02	13,99	124,87
11. Telefonista	40,42	8,12	4,26	7,76	6,90	7,31	7,20	1.526,11	13,76	122,98
12. Especialista	40,11	8,12	4,26	7,64	6,66	6,98	6,92	1.510,45	13,43	120,33
13. Vigilante	38,67	8,12	4,05	4,12	4,25	4,25	4,25	1.388,11	12,84	116,08
14. Aspirante 17 años	37,08	-	-	-	-	-	-	1.019,70	-	-
15. Aspirante 16 años	37,08	-	-	-	-	-	-	1.019,70	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,85
Jefatura de Equipo	6,52
Turnicidad	4,46
Trabajo en Domingo	40,88

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,64
Dieta	49,21
Media Dieta	18,55

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio J.N.	2 T.D.	3 T.4
8,85	9,26	9,14

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 59 de 22-III-2024)

Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias (Expediente C-005/2022, Código 33002825011994), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 7 de marzo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, 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 el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO.

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

Oviedo, a 12 de marzo de 2024.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10 X 2023).-Cód. 2024-02350.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRE TACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

Asistentes.

Por CC. OO . de industria.

D. José Manuel Cima Fernández.

D. José Luis Prieto Espinosa.

Por UGT FICA.

D. José Ramón Calleja García.

D. José Ramón García Iglesias.

Por FEME TAL.

D.ª María Pérez Medina.

D.ª Carmen Martínez Hevia.

D. Jorge Montoto González.

En Gijón, siendo las diez horas del día 28 de febrero del año dos mil veinticuatro, se reúnen en los locales de FEME TAL , calle Marqués de San Esteban, 1, 7.º, de Gijón, los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, que al margen se relacionan, al objeto de tratar el siguiente:

Orden del día.

Único.-Adaptación al Salario Mínimo Interprofesional fijado para 2024 de las cuantías correspondientes a los niveles salariales 14 y 15 de las tablas salariales del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias para el año 2024.

Primero.-Habiéndose constatado que las cuantías de las tablas salariales vigentes para el año 2024 del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias para las categorías de Aspirante 17 años y Aspirante 16 años (nivel 14 y nivel 15, respectivamente) se encuentran en cómputo anual por debajo del Salario Mínimo Interprofesional fijado para este año, se acuerda la adaptación de estos dos niveles retributivos. La nueva tabla salarial para el año 2024, una vez realizada esta adaptación, se aprueba y adjunta al presente acta.

Segundo.-Efectividad del acuerdo. Las partes convienen que la nueva tabla se publique en el BOPA, para su incorporación al Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, a cuyo fin disponen la remisión a la Autoridad Laboral de una copia de la presente Acta con su anexo, autorizando al efecto a la Secretaria General de FEMETAL, D.ª María Pérez Medina.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las diez treinta horas del día mencionado en el encabezamiento de la presente Acta.

Por UGT Por CC. OO. Por FEMETAL.

TABLAS SALARIALES AÑO 2024
CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	74,38	8,53	6,52	10,62	12,06	12,75	12,57	2.756,66	21,36	184,03
2. Titulado Medio	66,62	8,53	6,22	10,60	11,52	12,18	11,86	2.500,62	20,18	174,44
3. Jefe Administrativo 1ª	62,28	8,38	5,80	10,59	11,12	11,75	11,45	2.347,63	18,70	162,78
4. Jefe Administrativo 2ª	56,39	8,33	5,45	10,57	10,70	11,25	11,05	2.149,50	17,49	153,13
5. Oficial Administrativo 1ª	52,38	8,33	4,91	10,50	10,19	10,80	10,60	2.001,37	16,25	142,95
6. Oficial Administrativo 2ª	50,57	8,33	4,82	10,12	9,83	10,36	9,87	1.931,71	15,56	137,58
7. Oficial 1ª	43,80	8,33	4,58	8,14	7,64	8,08	7,98	1.658,95	15,27	134,90
8. Oficial 2ª	42,44	8,12	4,58	8,09	7,45	7,84	7,65	1.610,12	14,63	129,91
9. Oficial 3ª	41,24	8,12	4,46	7,86	6,98	7,47	7,31	1.558,35	14,11	126,10
10. Auxiliar Administrativo	40,88	8,12	4,46	7,78	6,97	7,45	7,26	1.546,02	13,99	124,87
11. Telefonista	40,42	8,12	4,26	7,76	6,90	7,31	7,20	1.526,11	13,76	122,98
12. Especialista	40,11	8,12	4,26	7,64	6,66	6,98	6,92	1.510,45	13,43	120,33
13. Vigilante	38,67	8,12	4,05	4,12	4,25	4,25	4,25	1.388,11	12,84	116,08
14. Aspirante 17 años	37,80	-	-	-	-	-	-	1.020,60	-	-
15. Aspirante 16 años	37,80	-	-	-	-	-	-	1.020,60	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	8,85
Jefatura de Equipo	6,52
Turnicidad	4,46
Trabajo en Domingo	40,88

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,64
Dieta	49,21
Media Dieta	18,55

JEFE DE EQUIPO
Plus Convenio

J.N.	2 T.D.	3 T.4
8,85	9,26	9,14

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 30 de 13-II-2025)

Resolución de 31 de enero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2025 del convenio colectivo de Sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos laborales.

Visto el Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de Sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias (expediente C-005/2022, código 33002825011994), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 28 de enero de 2025, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2025, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la

Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 31 de enero de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023)

TABLAS SALARIALES INICIALES AÑO 2025

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	80,78	9,26	7,08	11,53	13,10	13,85	13,65	2.993,73	23,20	199,86
2. Titulado Medio	72,35	9,26	6,75	11,51	12,51	13,23	12,88	2.715,67	21,92	189,44
3. Jefe Administrativo 1ª	67,64	9,10	6,30	11,50	12,08	12,76	12,43	2.549,53	20,31	176,78
4. Jefe Administrativo 2ª	61,24	9,05	5,92	11,48	11,62	12,22	12,00	2.334,36	18,99	166,30
5. Oficial Administrativo 1ª	56,88	9,05	5,33	11,40	11,07	11,73	11,51	2.173,49	17,65	155,24
6. Oficial Administrativo 2ª	54,92	9,05	5,23	10,99	10,68	11,25	10,72	2.097,84	16,90	149,41
7. Oficial 1ª	47,57	9,05	4,97	8,84	8,30	8,77	8,67	1.801,62	16,58	146,50
8. Oficial 2ª	46,09	8,82	4,97	8,79	8,09	8,51	8,31	1.748,59	15,89	141,08
9. Oficial 3ª	44,79	8,82	4,84	8,54	7,58	8,11	7,94	1.692,37	15,32	136,94
10. Auxiliar Administrativo	44,40	8,82	4,84	8,45	7,57	8,09	7,88	1.678,98	15,19	135,61
11. Telefonista	43,90	8,82	4,63	8,43	7,49	7,94	7,82	1.657,36	14,94	133,56
12. Especialista	43,56	8,82	4,63	8,30	7,23	7,58	7,52	1.640,35	14,58	130,68
13. Vigilante	42,00	8,82	4,40	4,47	4,62	4,62	4,62	1.507,49	13,94	126,06
14. Aspirante 17 años	41,05	-	-	-	-	-	-	1.108,37	-	-
15. Aspirante 16 años	41,05	-	-	-	-	-	-	1.108,37	-	-

TÍTULO	EUROS
Trabajo Nocturno	9,61
Jefatura de Equipo	7,08
Turnicidad	4,84
Trabajo en Domingo	44,40

TÍTULO	EUROS
Incremento de hora extra en festivo	1,78
Dieta	53,44
Media Dieta	20,15

JEFE DE EQUIPO

Plus Convenio J.N.	2 T.D.	3 T.4
9,61	10,06	9,93

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Asistentes

Por CCOO de Industria

D. José Manuel Cima Fernández

D. José Luis Prieto Espinosa

Por UGT FICA

D. José Ramón Calleja García

D. José Ramón García Iglesias

Por FEME TAL

D.ª María Pérez Medina

D.ª Carmen Martínez Hevia

En Gijón, siendo las nueve treinta horas del día veinticuatro de enero de dos mil veinticinco. Se reúnen en los locales de FEME TAL , calle Marqués de San Esteban, 1-7.º de Gijón, los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, que al margen se relacionan, al objeto de tratar el siguiente:

Orden del día

Aplicación de la revisión para la determinación de las tablas salariales iniciales para el año 2025.

Iniciada la reunión, se procede a la comprobación de los cálculos realizados para la revisión salarial de las tablas del Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, iniciales para el año 2025, tomándose los siguientes acuerdos:

1. Habiéndose constatado que el sumatorio del IPC interanual a 31 de diciembre de los cuatro años de vigencia del Convenio (18,1 %) supera el 9,5 %, operará la cláusula de revisión establecida en el artículo 22 del citado convenio que consistirá en incrementar las tablas vigentes a 31/12 de 2024 en el 8,6 % (diferencia entre el sumatorio del IPC interanual a 31 de diciembre de los cuatro años de vigencia del Convenio y el 9,5 %).

2. Se procede a la revisión para la determinación de las tablas salariales iniciales para el año 2025 cuyas cuantías quedan establecidas según tablas que se unen a la presente acta.

3. Las citadas tablas, de acuerdo con lo establecido en el mencionado artículo 22, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2025.

4. Los atrasos que pudieran generarse por retribuciones devengadas desde el 1 de enero de 2025 hasta el mes en que la presente revisión salarial sea publicada en el BOPA , se harán efectivos, como fecha tope, con las retribuciones correspondientes al mes siguiente al de su publicación.

Por último, y a los efectos oportunos, se acuerda remitir a la Autoridad Laboral copia de la presente acta así como de las tablas aprobadas, a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, a cuyo fin se autoriza a la Secretaria General de FEMETAL, D.ª María Pérez Medina.

Y no habiendo más asuntos que tratar, y una vez procedida a la firma del acta y tablas salariales por los asistentes, se da por finalizada la reunión, siendo las diez horas, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por UGT

Por CCOO

Por FEMETAL

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DE ASTURIAS										
CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 63 de 5-IV-2021)										
Artículo 3.- Jornada laboral										
... ordinaria máxima anual de	1730	horas de trabajo efectivo ...								
Artículo 5.- Horas extraordinarias										
... cada una de las mismas un	30%	sobre su importe real								
Artículo 24.- Normas específicas										
3. Plus de antigüedad:										
... un	5%	del salario de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la tabla anexa								
Artículo 26.- Pagas extraordinarias	2									

ANEXO 5.- TABLAS SALARIALES AÑO 2020										
NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	67,72	7,76	5,94	9,67	10,98	11,61	11,44	2.509,94	19,46	167,56
2. Titulado Medio	60,66	7,76	5,66	9,65	10,49	11,10	10,79	2.276,82	18,38	158,83
3. Jefe Administrativo 1ª	56,71	7,63	5,29	9,64	10,13	10,70	10,44	2.137,51	17,03	148,22
4. Jefe Administrativo 2ª	51,35	7,58	4,96	9,62	9,74	10,24	10,07	1.957,12	15,93	139,43
5. Oficial Administrativo 1ª	47,69	7,58	4,48	9,55	9,28	9,83	9,65	1.822,26	14,80	130,16
6. Oficial Administrativo 2ª	46,05	7,58	4,39	9,22	8,94	9,44	8,98	1.758,83	14,17	125,27
7. Oficial 1ª	39,87	7,58	4,17	7,41	6,95	7,35	7,27	1.510,48	13,91	122,83
8. Oficial 2ª	38,63	7,39	4,17	7,36	6,78	7,14	6,96	1.466,01	13,32	118,29
9. Oficial 3ª	37,54	7,39	4,06	7,16	6,36	6,80	6,65	1.418,87	12,85	114,81
10. Auxiliar Administrativo	37,22	7,39	4,06	7,08	6,35	6,78	6,60	1.407,65	12,73	113,69
11. Telefonista	36,80	7,39	3,88	7,06	6,28	6,65	6,55	1.389,51	12,52	111,97
12. Especialista	36,52	7,39	3,88	6,95	6,07	6,36	6,30	1.375,27	12,23	109,56
13. Vigilante	35,21	7,39	3,69	3,75	3,87	3,87	3,87	1.263,88	11,69	105,69
14. Aspirante 17 años	31,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	872,05	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	31,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	872,05	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS									
Trabajo Nocturno	8,06									
Jefatura de Equipo	5,94									
Turnicidad	4,06									
Trabajo en Domingo	37,22									
Incremento de hora extra en festivo	1,49									

Dieta	44,81									
Media Dieta	16,89									
JEFE DE EQUIPO. Plus Convenio										
J.N.	2 T.D.	3 T.4								
8,06	8,44	8,32								
\\\\\										
CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 52 de 16-III-2022)										
Artículo 3.- Jornada laboral	1722	horas de trabajo efectivo								
Artículo 26.- Pagas extraordinarias	2									
paga de julio	20 de julio	tabla								
Navidad	20 de diciembre	tabla								
TABLAS SALARIALES AÑO 2021										
NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio			Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
					J.N.	2T.D.	3T.4			
1. Titulado Superior	68,40	7,84	6,00	9,77	11,09	11,73	11,55	2.535,04	19,65	169,24
2. Titulado Medio	61,27	7,84	5,72	9,75	10,59	11,21	10,90	2.299,59	18,56	160,42
3. Jefe Administrativo 1ª	57,28	7,71	5,34	9,74	10,23	10,81	10,54	2.158,89	17,20	149,70
4. Jefe Administrativo 2ª	51,86	7,66	5,01	9,72	9,84	10,34	10,17	1.976,69	16,09	140,82
5. Oficial Administrativo 1ª	48,17	7,66	4,52	9,65	9,37	9,93	9,75	1.840,48	14,95	131,46

6. Oficial Administrativo 2ª	46,51	7,66	4,43	9,31	9,03	9,53	9,07	1.776,42	14,31	126,52
7. Oficial 1ª	40,27	7,66	4,21	7,48	7,02	7,42	7,34	1.525,58	14,05	124,06
8. Oficial 2ª	39,02	7,46	4,21	7,43	6,85	7,21	7,03	1.480,67	13,45	119,47
9. Oficial 3ª	37,92	7,46	4,10	7,23	6,42	6,87	6,72	1.433,06	12,98	115,96
10. Auxiliar Administrativo	37,59	7,46	4,10	7,15	6,41	6,85	6,67	1.421,73	12,86	114,83
11. Telefonista	37,17	7,46	3,92	7,13	6,34	6,72	6,62	1.403,41	12,65	113,09
12. Especialista	36,89	7,46	3,92	7,02	6,13	6,42	6,36	1.389,02	12,35	110,66
13. Vigilante	35,56	7,46	3,73	3,79	3,91	3,91	3,91	1.276,52	11,81	106,75
14. Aspirante 17 años	32,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	883,98	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	32,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	883,98	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS									
Trabajo Nocturno	8,14									
Jefatura de Equipo	6,00									
Turnicidad	4,10									
Trabajo en Domingo	37,59									
Incremento de hora extra en festivo	1,50									
Dieta	45,26									
Media Dieta	17,06									
JEFE DE EQUIPO										
Plus Convenio										
J.N.	2 T.D.	3 T.4								
8,14	8,52	8,40								
TABLAS SALARIALES AÑO 2022										
NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio			Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
					J.N.	2T.D.	3T.4			
1. Titulado Superior	70,11	8,04	6,15	10,01	11,37	12,02	11,84	2.598,42	20,14	173,47

2. Titulado Medio	62,80	8,04	5,86	9,99	10,85	11,49	11,17	2.357,08	19,02	164,43
3. Jefe Administrativo 1ª	58,71	7,90	5,47	9,98	10,49	11,08	10,80	2.212,86	17,63	153,44
4. Jefe Administrativo 2ª	53,16	7,85	5,14	9,96	10,09	10,60	10,42	2.026,11	16,49	144,34
5. Oficial Administrativo 1ª	49,37	7,85	4,63	9,89	9,60	10,18	9,99	1.886,49	15,32	134,75
6. Oficial Administrativo 2ª	47,67	7,85	4,54	9,54	9,26	9,77	9,30	1.820,83	14,67	129,68
7. Oficial 1ª	41,28	7,85	4,32	7,67	7,20	7,61	7,52	1.563,72	14,40	127,16
8. Oficial 2ª	40,00	7,65	4,32	7,62	7,02	7,39	7,21	1.517,69	13,79	122,46
9. Oficial 3ª	38,87	7,65	4,20	7,41	6,58	7,04	6,89	1.468,89	13,30	118,86
10. Auxiliar Administrativo	38,53	7,65	4,20	7,33	6,57	7,02	6,84	1.457,27	13,18	117,70
11. Telefonista	38,10	7,65	4,02	7,31	6,50	6,89	6,79	1.438,50	12,97	115,92
12. Especialista	37,81	7,65	4,02	7,20	6,28	6,58	6,52	1.423,75	12,66	113,43
13. Vigilante	36,45	7,65	3,82	3,88	4,01	4,01	4,01	1.308,43	12,11	109,42
14. Aspirante 17 años	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	917,50	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	917,50	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS									
Trabajo Nocturno	8,34	1,54								
Jefatura de Equipo	6,15	46,39								
Turnicidad	4,20	17,49								
Trabajo en Domingo	38,53									
Incremento de hora extra en festivo										
Dieta										
Media Dieta										
JEFE DE EQUIPO										
Plus Convenio										
J.N.	2 T.D.	3 T.4								
8,34	8,73	8,61								

TABLAS SALARIALES AÑO 2023										
NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio			Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
					J.N.	2T.D.	3T.4			
1. Titulado Superior	72,21	8,28	6,33	10,31	11,71	12,38	12,20	2.676,37	20,74	178,67
2. Titulado Medio	64,68	8,28	6,04	10,29	11,18	11,83	11,51	2.427,79	19,59	169,36
3. Jefe Administrativo 1ª	60,47	8,14	5,63	10,28	10,80	11,41	11,12	2.279,25	18,16	158,04
4. Jefe Administrativo 2ª	54,75	8,09	5,29	10,26	10,39	10,92	10,73	2.086,89	16,98	148,67
5. Oficial Administrativo 1ª	50,85	8,09	4,77	10,19	9,89	10,49	10,29	1.943,08	15,78	138,79
6. Oficial Administrativo 2ª	49,10	8,09	4,68	9,83	9,54	10,06	9,58	1.875,45	15,11	133,57
7. Oficial 1ª	42,52	8,09	4,45	7,90	7,42	7,84	7,75	1.610,63	14,83	130,97
8. Oficial 2ª	41,20	7,88	4,45	7,85	7,23	7,61	7,43	1.563,22	14,20	126,13
9. Oficial 3ª	40,04	7,88	4,33	7,63	6,78	7,25	7,10	1.512,96	13,70	122,43
10. Auxiliar Administrativo	39,69	7,88	4,33	7,55	6,77	7,23	7,05	1.500,99	13,58	121,23
11. Telefonista	39,24	7,88	4,14	7,53	6,70	7,10	6,99	1.481,66	13,36	119,40
12. Especialista	38,94	7,88	4,14	7,42	6,47	6,78	6,72	1.466,46	13,04	116,83
13. Vigilante	37,54	7,88	3,93	4,00	4,13	4,13	4,13	1.347,68	12,47	112,70
14. Aspirante 17 años	34,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	945,03	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	34,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	945,03	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS									
Trabajo Nocturno	8,59									
Jefatura de Equipo	6,33									
Turnicidad	4,33									
Trabajo en Domingo	39,69									
Incremento de hora extra en festivo	1,59									
Dieta	47,78									

Media Dieta	18,01									
JEFE DE EQUIPO										
Plus Convenio										
J.N.	2 T.D.	3 T.4								
8,59	8,99	8,87								
TABLAS SALARIALES AÑO 2024										
NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio			Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
					J.N.	2T.D.	3T.4			
1. Titulado Superior	74,38	8,53	6,52	10,62	12,06	12,75	12,57	2.756,66	21,36	184,03
2. Titulado Medio	66,62	8,53	6,22	10,60	11,52	12,18	11,86	2.500,62	20,18	174,44
3. Jefe Administrativo 1ª	62,28	8,38	5,80	10,59	11,12	11,75	11,45	2.347,63	18,70	162,78
4. Jefe Administrativo 2ª	56,39	8,33	5,45	10,57	10,70	11,25	11,05	2.149,50	17,49	153,13
5. Oficial Administrativo 1ª	52,38	8,33	4,91	10,50	10,19	10,80	10,60	2.001,37	16,25	142,95
6. Oficial Administrativo 2ª	50,57	8,33	4,82	10,12	9,83	10,36	9,87	1.931,71	15,56	137,58
7. Oficial 1ª	43,80	8,33	4,58	8,14	7,64	8,08	7,98	1.658,95	15,27	134,90
8. Oficial 2ª	42,44	8,12	4,58	8,09	7,45	7,84	7,65	1.610,12	14,63	129,91
9. Oficial 3ª	41,24	8,12	4,46	7,86	6,98	7,47	7,31	1.558,35	14,11	126,10
10. Auxiliar Administrativo	40,88	8,12	4,46	7,78	6,97	7,45	7,26	1.546,02	13,99	124,87
11. Telefonista	40,42	8,12	4,26	7,76	6,90	7,31	7,20	1.526,11	13,76	122,98
12. Especialista	40,11	8,12	4,26	7,64	6,66	6,98	6,92	1.510,45	13,43	120,33
13. Vigilante	38,67	8,12	4,05	4,12	4,25	4,25	4,25	1.388,11	12,84	116,08
14. Aspirante 17 años	35,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	973,38	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	35,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	973,38	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS									

Trabajo Nocturno	8,85									
Jefatura de Equipo	6,52									
Turnicidad	4,46									
Trabajo en Domingo	40,88									
Incremento de hora extra en festivo	1,64									
Dieta	49,21									
Media Dieta	18,55									
JEFE DE EQUIPO										
Plus Convenio										
J.N.	2 T.D.	3 T.4								
8,85	9,26	9,14								
REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 62 de 30-III-2023)										
código	33002825011994									
TABLAS SALARIALES AÑO 2023										
NIVEL	Salario Convenio	Plus de Asistencia	Plus	Trabajos	Plus Convenio	Plus Convenio	Plus Convenio	Pagas	Horas	Plus
	por día natural	por día trabajado	Incentivo	Penosos	J.N.	2T.D.	3T.4	Extras	Extras	Festivo
1. Titulado Superior	72,21	8,28	6,33	10,31	11,71	12,38	12,20	2.676,37	20,74	178,67
2. Titulado Medio	64,68	8,28	6,04	10,29	11,18	11,83	11,51	2.427,79	19,59	169,36
3. Jefe Administrativo 1ª	60,47	8,14	5,63	10,28	10,80	11,41	11,12	2.279,25	18,16	158,04
4. Jefe Administrativo 2ª	54,75	8,09	5,29	10,26	10,39	10,92	10,73	2.086,89	16,98	148,67
5. Oficial Administrativo 1ª	50,85	8,09	4,77	10,19	9,89	10,49	10,29	1.943,08	15,78	138,79

6. Oficial Administrativo 2ª	49,10	8,09	4,68	9,83	9,54	10,06	9,58	1.875,45	15,11	133,57
7. Oficial 1ª	42,52	8,09	4,45	7,90	7,42	7,84	7,75	1.610,63	14,83	130,97
8. Oficial 2ª	41,20	7,88	4,45	7,85	7,23	7,61	7,43	1.563,22	14,20	126,13
9. Oficial 3ª	40,04	7,88	4,33	7,63	6,78	7,25	7,10	1.512,96	13,70	122,43
10. Auxiliar Administrativo	39,69	7,88	4,33	7,55	6,77	7,23	7,05	1.500,99	13,58	121,23
11. Telefonista	39,24	7,88	4,14	7,53	6,70	7,10	6,99	1.481,66	13,36	119,40
12. Especialista	38,94	7,88	4,14	7,42	6,47	6,78	6,72	1.466,46	13,04	116,83
13. Vigilante	37,54	7,88	3,93	4,00	4,13	4,13	4,13	1.347,68	12,47	112,70
14. Aspirante 17 años	36,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	990,00	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	36,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	990,00	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS	TÍTULO	EUROS	JEFE DE EQUIPO						
Trabajo Nocturno	8,59	Incremento de hora extra en festivo	1,59	Plus Convenio						
Jefatura de Equipo	6,33	Dieta	47,78	J.N.	2 T.D.	3 T.4				
Turnicidad	4,33	Media Dieta	18,01	8,59	8,99	8,87				
Trabajo en Domingo	39,69									
TABLAS SALARIALES AÑO 2024										
NIVEL	Salario Convenio	Plus de Asistencia	Plus	Trabajos	Plus Convenio	Plus Convenio	Plus Convenio	Pagas	Horas	Plus
	por día natural	por día trabajado	Incentivo	Penosos	J.N.	2T.D.	3T.4	Extras	Extras	Festivo
1. Titulado Superior	74,38	8,53	6,52	10,62	12,06	12,75	12,57	2.756,66	21,36	184,03
2. Titulado Medio	66,62	8,53	6,22	10,60	11,52	12,18	11,86	2.500,62	20,18	174,44
3. Jefe Administrativo 1ª	62,28	8,38	5,80	10,59	11,12	11,75	11,45	2.347,63	18,70	162,78
4. Jefe Administrativo 2ª	56,39	8,33	5,45	10,57	10,70	11,25	11,05	2.149,50	17,49	153,13
5. Oficial Administrativo 1ª	52,38	8,33	4,91	10,50	10,19	10,80	10,60	2.001,37	16,25	142,95

6. Oficial Administrativo 2ª	50,57	8,33	4,82	10,12	9,83	10,36	9,87	1.931,71	15,56	137,58
7. Oficial 1ª	43,80	8,33	4,58	8,14	7,64	8,08	7,98	1.658,95	15,27	134,90
8. Oficial 2ª	42,44	8,12	4,58	8,09	7,45	7,84	7,65	1.610,12	14,63	129,91
9. Oficial 3ª	41,24	8,12	4,46	7,86	6,98	7,47	7,31	1.558,35	14,11	126,10
10. Auxiliar Administrativo	40,88	8,12	4,46	7,78	6,97	7,45	7,26	1.546,02	13,99	124,87
11. Telefonista	40,42	8,12	4,26	7,76	6,90	7,31	7,20	1.526,11	13,76	122,98
12. Especialista	40,11	8,12	4,26	7,64	6,66	6,98	6,92	1.510,45	13,43	120,33
13. Vigilante	38,67	8,12	4,05	4,12	4,25	4,25	4,25	1.388,11	12,84	116,08
14. Aspirante 17 años	37,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.019,70	0,00	0,00
15. Aspirante 16 años	37,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.019,70	0,00	0,00
TÍTULO	EUROS	TÍTULO	EUROS	JEFE DE EQUIPO						
Trabajo Nocturno	8,85	Incremento de hora extra en festivo	1,64	Plus Convenio						
Jefatura de Equipo	6,52	Dieta	49,21	J.N.	2 T.D.	3 T.4				
Turnicidad	4,46	Media Dieta	18,55	8,85	9,26	9,14				
Trabajo en Domingo	40,88									
REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 59 de 22-III-2024)										
Código		33002825011994								
TABLAS SALARIALES AÑO 2024										
NIVEL	Salario Convenio	Plus de Asistencia	Plus	Trabajos	Plus Convenio	Plus Convenio	Plus Convenio	Pagas	Horas	Plus
	por día natural	por día trabajado	Incentivo	Penosos	J.N.	2T.D.	3T.4	Extras	Extras	Festivo
1. Titulado Superior	74,38	8,53	6,52	10,62	12,06	12,75	12,57	2.756,66	21,36	184,03

2. Titulado Medio	66,62	8,53	6,22	10,60	11,52	12,18	11,86	2.500,62	20,18	174,44
3. Jefe Administrativo 1ª	62,28	8,38	5,80	10,59	11,12	11,75	11,45	2.347,63	18,70	162,78
4. Jefe Administrativo 2ª	56,39	8,33	5,45	10,57	10,70	11,25	11,05	2.149,50	17,49	153,13
5. Oficial Administrativo 1ª	52,38	8,33	4,91	10,50	10,19	10,80	10,60	2.001,37	16,25	142,95
6. Oficial Administrativo 2ª	50,57	8,33	4,82	10,12	9,83	10,36	9,87	1.931,71	15,56	137,58
7. Oficial 1ª	43,80	8,33	4,58	8,14	7,64	8,08	7,98	1.658,95	15,27	134,90
8. Oficial 2ª	42,44	8,12	4,58	8,09	7,45	7,84	7,65	1.610,12	14,63	129,91
9. Oficial 3ª	41,24	8,12	4,46	7,86	6,98	7,47	7,31	1.558,35	14,11	126,10
10. Auxiliar Administrativo	40,88	8,12	4,46	7,78	6,97	7,45	7,26	1.546,02	13,99	124,87
11. Telefonista	40,42	8,12	4,26	7,76	6,90	7,31	7,20	1.526,11	13,76	122,98
12. Especialista	40,11	8,12	4,26	7,64	6,66	6,98	6,92	1.510,45	13,43	120,33
13. Vigilante	38,67	8,12	4,05	4,12	4,25	4,25	4,25	1.388,11	12,84	116,08
14. Aspirante 17 años	37,80							1.020,60		
15. Aspirante 16 años	37,80							1.020,60		
TÍTULO	EUROS									
Trabajo Nocturno	8,85									
Jefatura de Equipo	6,52									
Turnicidad ...	4,46									
Trabajo en Domingo	40,88									
TÍTULO	EUROS									
Incremento de hora extra en festivo	1,64									
Dieta	49,21									
Media Dieta	18,55									
JEFE DE EQUIPO										
Plus Convenio										
J.N.	2 T.D.	3 T.4								
8,85	9,26	9,14								

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 30 de 13-II-2025)										
código	33002825011994									
TABLAS SALARIALES INICIALES AÑO 2025										
NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus de Asistencia por día trabajado	Plus Incentivo	Trabajos Penosos	Plus Convenio J.N.	Plus Convenio 2T.D.	Plus Convenio 3T.4	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	80,78	9,26	7,08	11,53	13,10	13,85	13,65	2.993,73	23,20	199,86
2. Titulado Medio	72,35	9,26	6,75	11,51	12,51	13,23	12,88	2.715,67	21,92	189,44
3. Jefe Administrativo 1ª	67,64	9,10	6,30	11,50	12,08	12,76	12,43	2.549,53	20,31	176,78
4. Jefe Administrativo 2ª	61,24	9,05	5,92	11,48	11,62	12,22	12,00	2.334,36	18,99	166,30
5. Oficial Administrativo 1ª	56,88	9,05	5,33	11,40	11,07	11,73	11,51	2.173,49	17,65	155,24
6. Oficial Administrativo 2ª	54,92	9,05	5,23	10,99	10,68	11,25	10,72	2.097,84	16,90	149,41
7. Oficial 1ª	47,57	9,05	4,97	8,84	8,30	8,77	8,67	1.801,62	16,58	146,50
8. Oficial 2ª	46,09	8,82	4,97	8,79	8,09	8,51	8,31	1.748,59	15,89	141,08
9. Oficial 3ª	44,79	8,82	4,84	8,54	7,58	8,11	7,94	1.692,37	15,32	136,94
10. Auxiliar Administrativo	44,40	8,82	4,84	8,45	7,57	8,09	7,88	1.678,98	15,19	135,61
11. Telefonista	43,90	8,82	4,63	8,43	7,49	7,94	7,82	1.657,36	14,94	133,56
12. Especialista	43,56	8,82	4,63	8,30	7,23	7,58	7,52	1.640,35	14,58	130,68
13. Vigilante	42,00	8,82	4,40	4,47	4,62	4,62	4,62	1.507,49	13,94	126,06
14. Aspirante 17 años	41,05	-	-	-	-	-	-	1.108,37	-	-

15. Aspirante 16 años	41,05	-	-	-	-	-	-	1.108,37	-	-
TÍTULO	EUROS									
Trabajo Nocturno	9,61									
Jefatura de Equipo	7,08									
Turnicidad	4,84									
Trabajo en Domingo	44,40									
Incremento de hora extra en festivo	1,78									
Dieta	53,44									
Media Dieta	20,15									
JEFE DE EQUIPO										
Plus Convenio	J.N.	2 T.D.	3 T.4							
	9,61	10,06	9,93							