



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del convenio colectivo de empresa Mecalux, S. A. (colectivo fábrica Gijón), 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 Negociadora del convenio colectivo de empresa Mecalux, S. A. (Colectivo Fábrica Gijón) (Expediente C- 016/2025, Código 33001730011987), 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 14 de julio de 2025, en la que se acuerda la Modificación de los art. 59, 60 y 66, 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 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria 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 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.

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

En Oviedo, a 16 de julio de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-06252.



**MECALUX, S.A.**

Silici, 1 – 08940 Cornellà (Barcelona) – SPAIN  
Tel. +34 932 616 900 – [www.mecalux.com](http://www.mecalux.com)

## **Centro Trabajo Gijón**

Ataulfo Frieria Tarfe, 12  
Pol. Ind. Los Campones  
33211, Gijón (Asturias)  
Tel. work 985 178 000  
Fax fax 985 178 040  
[www.mecalux.com](http://www.mecalux.com)

## **Acta de modificación parcial del Convenio Colectivo de la empresa MECALUX, S.A., en el centro de trabajo de Gijón (Colectivo Fábrica)**

En Gijón, siendo las 11 horas del día 3 de abril de 2025, se reúnen en las dependencias de la Empresa, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Mecalux, S.A. en Gijón (Colectivo Fábrica), provisto del código de convenio n.º 33001730011987 y cuya Mesa de Negociación se constituyó el pasado día 2 de abril de 2025, integrada por las siguientes personas:

Como representación de la empresa Mecalux S.A. :

- D. Javier Neira Fernández
- D. Sergio Viciosa González
- Dña. Pilar Quintín Casanova
- Dña. Marta Vinardell Jofresa
- Dña. Dolors Closas Herrera

Como miembros de la representación legal de las personas trabajadoras de la fábrica de Gijón:

- Antonio Estévez Blanco
- Héctor del Río Moreno
- Carlos Aláez Luna
- José Miguel Suárez Marqués
- Francisco Pardo Sánchez
- Roberto Riestra de la Iglesia
- José Luis Redondo Marín
- Roque Vázquez Otero
- José Antonio Fernández Sánchez
- Andrés Avelino Tuero Pérez

También asisten D. Pablo Lozano Cabeza (Delegado Sindical CSI), D. Moisés Tomás Pérez (Delegado Sindical UGT) y D. Adrián Barroso García (Delegado Sindical CCOO).



**MECALUX, S.A.**  
Silici, 1 – 08940 Cornellà (Barcelona) – SPAIN  
Tel. +34 932 616 900 – www.mecalux.com

## ACUERDAN

**Primero.** Ambas partes (representantes empresa y miembros del comité), se reconocen mutuamente interlocutoras con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar la modificación parcial del Convenio Colectivo de empresa Mecalux, S.A. (Colectivo Fábrica Gijón. BOPA- expediente C-016/2024, Código 33001730011987), de acuerdo al R.D. 1026/2024.

**Segundo.** Las partes acuerdan la modificación del «artículo 59», incorporando el apartado k) que queda redactado como sigue:

### Artículo 59. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo 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/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causa se perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él/ella.
- 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/as, 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, equipos de protección individual, sistemas de protección colectiva 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.
- k) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o características sexuales, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Tercero.** Las partes acuerdan la modificación del «artículo 60», incorporando dos apartados, el ñ) y o), que quedan redactados como siguen:



**MECALUX, S.A.**

Silici, 1 – 08940 Cornellà (Barcelona) – SPAIN  
Tel. +34 932 616 900 – www.mecalux.com

## Artículo 60. Faltas muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a)** Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b)** Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c)** El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa durante el trabajo o cualquier otro lugar.
- d)** Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta, desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e)** La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando 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/as 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, tanto ascendente como descendente, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.
- k)** Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l)** Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- m)** La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n)** La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- ñ)** Por Acoso sexual o por razón de Sexo.

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los/as compañeros/as o superiores jerárquicos/as tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurren.

**o)** El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.



**MECALUX, S.A.**

Silici, 1 – 08940 Cornellà (Barcelona) – SPAIN  
Tel. +34 932 616 900 – www.mecalux.com

**Cuarto.** Las partes acuerdan que el actual artículo 66, Vigilancia del Convenio, pasará a ser el artículo 67 y el nuevo «artículo 66», queda redactado como sigue:

## **Artículo 66. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

- 1. Igualdad de trato y no discriminación:** La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuya a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual, sino también, a la expresión de género o características sexuales
- 2. Acceso al empleo:** La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.  
Para ello, será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género., con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- 3. Clasificación y Promoción profesional:** Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros, los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- 4. Formación, sensibilización y lenguaje:** La empresa incluirá formación de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:
  - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
  - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
  - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.



**MECALUX, S.A.**

Silici, 1 – 08940 Cornellà (Barcelona) – SPAIN  
Tel. +34 932 616 900 – www.mecalux.com

5. **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:** La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo [que habrá de cumplir con el contenido mínimo recogido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, o norma que lo sustituya en un futuro.](#)
6. **Permisos y beneficios sociales:** Se deberá atender la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el convenio o en acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales con especial atención a las personas trans.
7. **Régimen disciplinario:** Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación de identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

**Quinto:** Las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme la firman quienes asisten en el lugar y fecha anteriormente indicados.

**En representación de la empresa:**

Fdo.: D. Javier Neira Fernández

Fdo.: D. Sergio Viciosa González

Fdo.: Dña. Pilar Quintín Casanova

Fdo.: Dña. Marta Vinardell Jofresa

Fdo.: Dña. Dolors Closas Herrera



**MECALUX, S.A.**

Silici, 1 – 08940 Cornellà (Barcelona) – SPAIN  
Tel. +34 932 616 900 – www.mecalux.com

**En representación del Comité:**

Fdo.: D. Antonio Estévez Blanco

Fdo.: D. Héctor del Río Moreno

Fdo.: D. Carlos Aláez Luna

Fdo.: D. José Miguel Suárez Marqués

Fdo.: D. Francisco Pardo Sánchez

Fdo.: D. Roberto Riestra de la Iglesia

Fdo.: D. José Luis Redondo Marín

Fdo.: D. Roque Vázquez Otero

Fdo.: D. José Antonio Fernández Sánchez

Fdo.: D. Andrés Avelino Tuero Pérez