



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa CC de Astilleros Gondán, S. A., 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 de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa CC de Astilleros Gondán, S. A. (Expediente C-016/2026 Código 33000082011982), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 5 de junio de 2026, 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*.

Oviedo, a 9 de junio de 2026.—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. 2026-04913.



ASTILLEROS GONDÁN, S. A.
Puerto s/n
33794 Figueras (Asturias)

En Figueras (Asturias), a 15 de mayo de dos mil veintiséis.

COMPARECEN

De una parte:

Don Luis López-Cotarelo Rodríguez-Noriega y Don José Ignacio García Valle en representación de la sociedad ASTILLEROS GONDÁN, S.A., de Figueras (Castropol).

De otra parte:

Don Diego Fernández Méndez, José Manuel Álvarez López, José Antonio Leal Fernández, José Antonio González Martínez y José Antonio Villadonga González, quienes actúan como miembros del comité de empresa, ostentando, en consecuencia, la representación de los trabajadores de la sociedad.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad para este acto y al efecto

EXPONEN

Que han alcanzado el acuerdo que exponen en el Documento "Anexo I", por el que se regirán las relaciones laborales entre ambas partes durante los años 2026 y 2027.



ANEXO I - CONVENIO ASTILLEROS GONDÁN, S.A.

ÍNDICE

- Artículo 1. Ámbito personal, territorial y funcional.
- Artículo 2. Vigencia, Denuncia y Prórroga.
- Artículo 3. Retribuciones.
- 0. Incremento salarial.
 - 1. Salario base.
 - 2. Plus antigüedad.
 - 3. Paga extraordinaria.
 - 4. Incentivo productividad.
 - 5. Plus de toxicidad o penosidad.
 - 6. Plus de nocturnidad.
 - 7. Jefatura de equipo.
 - 8. Dietas.
 - 9. Plus de distancia.
 - 10. Fondo para fines asistenciales.
 - 11. Absorción y compensación.
- Artículo 4. Pago de Salarios.
- Artículo 5. Jornada laboral y horario de trabajo.
- 1. Jornada laboral anual de trabajo.
 - 2. Horario de trabajo.
 - 3. Cambio de horario y trabajo a turnos.
 - 4. Horas extraordinarias.
- Artículo 6. Vacaciones anuales.
- Artículo 7. Permisos.
- 1. Permisos no retribuidos.
 - 2. Permisos retribuidos.
- Artículo 8. Derechos sindicales.
- 1. Generalidades.
 - 2. Descuento en nómina de la cuota sindical.
 - 3. Acumulación horas sindicales.
- Artículo 9. Seguridad e Higiene.
- Artículo 10. Póliza de Seguro. Garantías.
- Artículo 11. Jubilación Parcial-Contrato de Relevo.
- Artículo 12. Régimen disciplinario.
- 1. Graduación de las faltas.
 - 2. Régimen de Sanciones.
- Artículo 13. Comisión Paritaria.
- Calendario Laboral
- ANEXO II: Tablas Salariales 2026**



ASTILLEROS GONDÁN, S. A.
Puerto s/n
33794 Figueras (Asturias)

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO 2026-2027

Artículo 1. **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores del centro de trabajo de la plantilla de ASTILLEROS GONDÁN, S.A.

Artículo 2. **VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA**

El presente convenio tendrá una vigencia de: 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2027. A partir del 31 de diciembre de 2027 este convenio se prorrogará de año en año si no se produce la denuncia expresa de alguna de las partes. Esta denuncia deberá de realizarse por escrito, con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia o de cada prórroga. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta que se alcance un convenio que lo sustituya.

Artículo 3. **RETRIBUCIONES**

Serán de aplicación las tablas salariales del ANEXO II.
Se consideran conceptos retributivos los siguientes:

- 1) Salario base
- 2) Plus de antigüedad
- 3) Pagas extras de verano y Navidad
- 4) Incentivo de productividad
- 5) Plus de toxicidad o penosidad
- 6) Plus de nocturnidad
- 7) Jefatura de equipo
- 8) Dietas
- 9) Plus de distancia.

0. **INCREMENTO SALARIAL**

2026

En el año 2026 los salarios se incrementarán un 4% sobre la tabla salarial del año 2025, a excepción de las horas extras que tendrán un incremento del 9%.

La tabla salarial del año 2026 servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2027

2027

En el año 2027 los salarios se incrementarán un 3% sobre la tabla salarial del año 2026, a excepción de las horas extras que tendrán un incremento del 8%.

La tabla salarial del año 2027 servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2028.

1. SALARIO BASE

El salario base se devenga por día natural y su cuantía será la que para cada nivel salarial se fija en la tabla salarial anexa.

2. PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se devengará por quinquenios a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumplan. El importe de cada quinquenio se fija en el 5% del salario base. El plus de antigüedad se abonará por día natural, incluido vacaciones, horas extras y pagas extras en proporción a las horas devengadas en el mes.

3. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán 2 pagas extras: una de "VERANO" y otra de "NAVIDAD", coincidiendo con las nóminas de julio y noviembre, si bien el pago de los salarios de noviembre y la Paga Extra de Navidad se harán efectivos el día 9 de diciembre de 2026 y el 10 de diciembre de 2027. El importe de cada una de ellas se fija en la tabla salarial anexa.

4. INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD

Se abonará una paga de 147,18 € por cada trabajador y mes durante el año 2026 y de 151,60 € durante el año 2027. Esta paga estará condicionada al cumplimiento de los siguientes puntos:

- a) Cumplimiento estricto del horario de trabajo, es decir, empezar la actividad y terminarla a toques de sirena establecidos. Quedará suprimido a la segunda falta de puntualidad.
- b) No se abonará dicha paga a quien hubiese faltado uno o más días al mes, por cualquier motivo que no fuese:
 - b.1) Horas sindicales.
 - b.2) Los permisos retribuidos recogidos en el presente convenio.
 - b.3) 16 horas de permiso no retribuido.
- c) Mejora de la productividad.
- d) No se abonará dicha paga en los siguientes casos:
 - e) En caso de sanción por escrito.
 - f) En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral.

5. PLUS DE TOXICIDAD O PENOSIDAD

Se consideran trabajos tóxicos o penosos y, en consecuencia, se devengará el plus de toxicidad o penosidad que se establece en la tabla salarial anexa, los siguientes:

- a) Aquellos en que se utilicen sustancias tóxicas, cuando los mismos se lleven a cabo en locales o compartimentos de buques de escasa ventilación natural.
- b) Cuando se empleen máquinas de soldar que necesiten algún gas tóxico, siempre que las mismas carezcan de extractor y el trabajo se lleve a cabo dentro de tanques y otros locales de escasa ventilación natural.
- c) Limpieza de tanques de doble fondo.
Pintura y limpieza con ácidos.
Soldadura de elementos galvanizados.



6. PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad se devengará en proporción al tiempo trabajado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, con excepción de los vigilantes a turnos que tendrán salario fijo. El importe será el que se fija en la tabla salarial anexa.

7. JEFATURA DE EQUIPO

Los trabajadores que ostenten la categoría profesional de jefe de equipo devengarán el plus que por este cargo se fija en la tabla salarial anexa.

8. DIETAS

En los desplazamientos realizados por trabajadores de la empresa en que pernocten fuera de su domicilio se abonará la dieta de la tabla salarial. En el resto de los desplazamientos se devengará únicamente la media dieta que también se recoge en dicha tabla salarial. No serán de aplicación las dietas cuando la empresa abone todos los gastos de desplazamiento.

9. PLUS DE DISTANCIA

Se abonará a aquellos trabajadores que sean de plantilla 0,032 céntimos de euro por kilómetro y día desde el kilómetro 0.

10. FONDO PARA FINES ASISTENCIALES

El fondo para fines asistenciales que establece el convenio regional del metal, queda suprimido por acuerdo de ambas partes. En su defecto, la empresa garantizará al personal que esté de baja por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común el abono íntegro de las pagas extras de verano y de Navidad.

11. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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 vinieran devengándose con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 4. PAGO DE SALARIOS

El pago de salarios se efectuará mediante transferencia bancaria, remitiendo a la entidad elegida por la empresa, dentro de los cinco primeros días laborales del mes siguiente al que correspondan los salarios, relación de trabajadores, por la que se ordenará la transferencia de los salarios y en la que constará, entre otros, el banco o caja donde se haya domiciliado previamente el pago, así como el número de cuenta e importe a ingresar.

Siempre que sea posible para la empresa, se adelantará el pago de los salarios respecto del 5º día laborable. En ningún caso, se efectuará la transferencia más tarde del día 10 de cada mes.

Las partes firmantes de este convenio aprueban el libramiento o recibo de salarios que se viene utilizando en la actualidad.

Artículo 5. JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

1. JORNADA LABORAL ANUAL DE TRABAJO.

La jornada laboral para el año 2026 será de 1.760 (MIL SETECIENTAS SESENTA) horas.

La jornada laboral para el año 2027 será de 1.760 (MIL SETECIENTAS SESENTA) horas.

2. HORARIO DE TRABAJO.

Se establece, preferentemente, el horario de trabajo de 8 de la mañana a 5 horas de la tarde, con interrupción de 1 a 2 de la tarde para la hora de la comida. Por tanto, se darán 4 toques de sirena al día: 8 de la mañana, 1, 2 y 5 de la tarde. En consecuencia, las 8 horas efectivas de trabajo suponen que a las 8 y a las 2 de la tarde se esté trabajando y que la actividad no cesará hasta el toque de sirena de la 1 y de las 5 de la tarde. Este horario será aplicable en todos los centros de trabajo de la empresa.

3. CAMBIO DE HORARIO Y TRABAJO A TURNOS.

Cuando, por causas esporádicas y excepcionales, sea necesario el cambio de horario o trabajo a turnos, se hará con preaviso de al menos dos días de antelación para el cambio de jornada. Se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

Cuando los antedichos cambios de horario y trabajo a turnos afecten a menos del 10% de la plantilla se abonará el plus que por este cargo se fija en la tabla salarial anexa. Si afectan a más del 10% de la plantilla se negociará las condiciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4. HORAS EXTRAORDINARIAS

No se realizarán horas extraordinarias habituales. Cuando sea necesario realizarlas podrán compensarse con horas normales. A estos efectos se considerará el valor de las horas a compensar.

Podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural previo informe a los representantes de los trabajadores, en aquellos casos en que sea necesario por períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras causas de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad. Corresponde a la empresa designar en qué departamentos y qué tipo de trabajos requieren la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias de carácter estructural pactadas serán comunicadas mensualmente a los representantes de los trabajadores.

El importe de las horas extraordinarias será el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 6. VACACIONES ANUALES

1. RÉGIMEN GENERAL

A efectos del cálculo y disfrute de los días de vacaciones, se considerará como PERIODO VACACIONAL el tiempo que transcurre desde agosto de un año hasta agosto del año siguiente.

Los trabajadores de la empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales o la parte proporcional al tiempo trabajado en el período vacacional.

Si las necesidades del trabajo lo requieren, la empresa de acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá alterar las fechas de disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos, excepto en lo previsto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio de lo obtenido por el trabajador en los últimos tres meses efectivamente trabajados anteriores a su disfrute en jornada normal y por devengos de periodicidad mensual, excluyendo: las horas extras, desgaste de herramienta, plus de distancia, plus de toxicidad o penosidad, plus de nocturnidad, plus de cambio de horario y turnos, dietas y plus de navegación.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábado, domingo o festivo, salvo acuerdo al respecto con los representantes de los trabajadores.

2. TRABAJOS DURANTE EL PERIODO VACACIONAL

Las horas trabajadas en periodo vacacional (Semana Santa, verano y Navidad) deberán ser disfrutadas durante el año natural, de manera que una hora trabajada dará derecho a una hora de descanso; en caso de ser retribuidas lo serán como horas extraordinarias. Para la organización de los descansos se atenderá a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Artículo 7. PERMISOS

1. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Se facilitarán 16 horas al año de permiso no retribuido, siempre que se solicite con carácter previo, por motivos justificados del trabajador.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

- A) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Dos días naturales por fallecimiento de padres, padrastros y hermanos políticos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera o dentro de la provincia, y siempre que el desplazamiento implique un recorrido superior a 125 kilómetros en viaje de ida y otros tantos en el de vuelta, tendrán derecho a cinco días naturales.
- B) Hasta cinco días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, cónyuge de padre o madre, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines, siempre que durante todos los días de disfrute del permiso persista la situación de necesidad de atención de las personas, con la justificación correspondiente. En los primeros dos días del permiso el disfrute podrá fraccionarse en medias jornadas o podrá disfrutarse en días alternos. No obstante, y dentro del proceso de enfermedad grave la persona trabajadora podrá determinar la fecha del disfrute del permiso, siempre que persista la situación de necesidad de atención de las personas.
- C) Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos.
- D) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- E) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.



- F) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- G) Para la categoría de conductor, la empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carné de conducir.
- H) 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 el trabajador al empresario 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.
- I) Por el tiempo necesario para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente. Si el trabajador está citado como imputado en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelto se abonará el permiso como retribuido.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo 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 periodo continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Los permisos relacionados en este artículo se reconocen sin perjuicio de los demás contemplados en la normativa laboral vigente.

Artículo 8. DERECHOS SINDICALES

1. GENERALIDADES.

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la empresa.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, debidamente implantado, pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. DESCUENTO EN NÓMINA DE LA CUOTA SINDICAL.

A petición por escrito de los trabajadores, la empresa descontará mensualmente en nómina la cuota sindical correspondiente. En la solicitud habrá de hacerse constar el nombre de la central sindical, la fecha de inicio del descuento y la cuota mensual.

3. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.

Las horas sindicales serán acumulables trimestralmente en cualquiera de los miembros del Comité de Empresa.

Para hacer uso de las horas sindicales y controlarlas, cada miembro informará con antelación y por escrito al Encargado, del tiempo a consumir.

Artículo 9. SEGURIDAD E HIGIENE

1. RÉGIMEN GENERAL.

Siendo la reducción del número de accidentes laborales uno de los objetivos prioritarios de la empresa, los representantes de los trabajadores se comprometen a fomentar, concienciar y promover entre sus compañeros, por todos los medios que estuvieran a su alcance, el uso de los equipos de protección individual que la empresa pone a disposición de los trabajadores.

En caso de accidente se acudirá inmediatamente al botiquín de la Empresa o al Especialista que corresponda, bien por ausencia del personal del Servicio Médico, bien por prescripción de dicho personal sanitario, no permitiendo en ningún caso que ninguna persona ajena intervenga en las lesiones padecidas, tales como curas, extracción de cuerpos extraños, etc.

El incumplimiento de este requisito podrá ser motivo de no considerarlo accidente de trabajo y sancionado con la pérdida de la paga de productividad.

Se pondrá especial interés, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, en mejorar las condiciones de seguridad e higiene. Para ello se tomarán las siguientes medidas:

- a) La Empresa irá dotando al botiquín del material adecuado.
- b) La Empresa dotará igualmente al personal de los equipos de protección individual necesarios. Si el no usar los equipos de protección individual diera lugar a un accidente de trabajo, ello supondrá la pérdida del incentivo de productividad y la imposición de la sanción correspondiente de acuerdo con el régimen disciplinario.

2. PRENDAS DE TRABAJO

Se repartirán al año 3 fundas por trabajador, en la primera quincena de los meses de enero, mayo y septiembre.

Durante la vigencia de este convenio se repartirá un chaleco a aquellos trabajadores que desarrollen sus trabajos a la intemperie.

A los trabajadores que por su puesto de trabajo lo requieran se les proporcionará anualmente unas botas de seguridad de gore-tex.

A los trabajadores que por su puesto de trabajo utilicen chaqueta y pantalón (en vez de funda) se les proporcionará anualmente una camiseta.

Dichas prendas laborales sólo podrán ser utilizadas para desempeñar trabajos dentro de las instalaciones de la empresa.

Artículo 10. PÓLIZA DE SEGURO. GARANTÍAS.

La empresa suscribirá una póliza de seguro, en las condiciones abajo mencionadas y durante el período de vigencia de este convenio.

La empresa no será responsable en ningún caso de la posible deficiencia en el cumplimiento de las obligaciones de la compañía aseguradora.

La cuantía del seguro será de 30.000 € por muerte y 40.000 € por invalidez total o absoluta, derivadas todas ellas de enfermedad profesional, accidente de trabajo o accidente no laboral.

Los accidentes no laborales por los cuales se tendrá derecho a cobrar las anteriores cuantías serán los contemplados en la póliza actualmente suscrita por la empresa, quedando exentos de cobertura los no contemplados en dicha póliza.

Cuando el fallecimiento y la invalidez total o absoluta no deriven de las causas anteriormente mencionadas (fallecimiento por muerte natural, invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común), la cuantía del seguro será de 20.000 €.

Se entregará al comité de empresa una copia de la póliza, cada vez que las coberturas de esta sean modificadas, para su aprobación.

Artículo 11. JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

La empresa facilitará la jubilación parcial del trabajador que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometido el trabajador a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador 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 el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que será la establecida en la normativa vigente en cada momento.

En este caso la extinción del contrato se producirá al producirse la jubilación total de trabajador. La empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores 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 al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado 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 del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado 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 el mismo 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 el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 12. REGIMEN DISCIPLINARIO

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

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual, si lo considera oportuno, podrá levantar un acta de infracción, en cuyo caso la Dirección General competente en materia de empleo podrá incoar el correspondiente procedimiento sancionador.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

1. GRADUACION DE LAS FALTAS

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

1.1 Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo 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 puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera 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.

1.2 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 de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de los equipos de protección individual 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.

1.3 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 cuestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.
También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continua 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 obligatoria.
- 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 cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. RÉGIMEN DE SANCIONES

2.1 Imposición de sanciones:

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.
Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

2.2 Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves

- a. 1) Amonestación verbal.
- a. 2) Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

- b. 1) Amonestación por escrito.
- b. 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves

- c. 1) Amonestación por escrito.
- c. 2) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- c. 3) Despido.

2.3 Prescripción de faltas:

- a) Faltas leves: 10 días.
- b) Faltas graves: 20 días.
- c) 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 13. COMISIÓN PARITARIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

Esta Comisión estará formada por los siguientes miembros:

a) En representación de la Empresa

Don Luis L-Cotarelo R-Noriega y Don José Ignacio García Valle.

b) En representación de los trabajadores

Don Diego Fernández Méndez y Don José Antonio Villadonga González

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.
4. Resolver cuantas dudas, discrepancias, o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo.

Con carácter extraordinario, la comisión paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Además, de manera ordinaria, se reunirá periódicamente cada dos meses.

Las dudas planteadas a la comisión paritaria deberán ser resueltas en el plazo máximo de 15 días.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. DERECHO SUPLETORIO. CONCURRENCIA DE CONVENIOS

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo que disponga el Convenio Regional del Metal de Asturias.

Todo ello sin perjuicio y respetando lo que establece el artículo 84 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, en materia de concurrencia de convenios colectivos o el artículo o norma que lo sustituya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Resolución de Discrepancias:

En los supuestos relacionados en el artículo 82.3 del E.T., cuando las partes legitimadas para llegar a un acuerdo no lo hicieran durante el periodo de consultas, se someterán las discrepancias al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) y, en última instancia, al procedimiento de arbitraje, obligatorio y vinculante para ambas partes.

Así mismo, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria también serán sometidas al procedimiento regulado por el SASEC.

En prueba de conformidad, firman el presente documento y demás anexos en el lugar y fecha citados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cumplimiento del artículo 5.3 del R.D. 1026/2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.3 del R.D. 1026/2024, la empresa firmante de este convenio queda obligada a aplicar el conjunto de medidas establecidas en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 de éste y su anexo II.



CALENDARIO LABORAL 2026

Días Festivos

1 de enero
6 de enero
2 de abril
3 de abril
1 de mayo
8 de septiembre
12 de octubre
7 de diciembre
8 de diciembre
25 de diciembre

Días no laborables:

2 de enero
5 de enero
30 de marzo
31 de marzo
1 de abril
7 de septiembre
24 de diciembre
28 de diciembre
29 de diciembre
30 de diciembre
31 de diciembre

Vacaciones:

Del 1 al 30 de agosto

Número de Días Laborables:

Enero	18
Febrero	20
Marzo	20
Abril	19
Mayo	20
Junio	22
Julio	23
Agosto	1
Septiembre	20
Octubre	21
Noviembre	20
Diciembre	16

CALENDARIO LABORAL 2027

Por definir.



ANEXO II: TABLA DE SALARIOS AÑO 2026

NIVEL	SAL. BASE	SAL. HORA	H. EXTRA	P. EXTRA
1	91,79	15,95	26,23	2.754,31
2	86,87	15,09	24,94	2.606,57
3	82,33	14,31	23,38	2.469,79
4	78,01	13,55	22,04	2.340,77
5	71,98	12,51	20,68	2.159,74
6	70,71	12,29	19,96	2.121,47
7	66,76	11,60	19,58	2.002,46
8	65,04	11,30	18,91	1.951,39
9	63,59	11,05	18,38	1.908,11
10	63,18	10,98	18,21	1.895,78
11	62,63	10,88	17,97	1.878,90
12	60,40	10,49	17,04	1.811,89
13	58,18	10,11	16,11	1.744,90
14	49,36	8,58		1.419,82
15	49,36	8,58		1.419,82

P. Incentivos	147,18
Plus tox. penosidad	6,71
Plus nocturnidad	9,84
Jefatura equipo	6,50
Dieta completa	55,39
Media dieta	22,96
Trabajo en domingo festivo	45,63
Plus cambio horario turno	4,98

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Salario Hora} = & \text{S. Base} * 335 \text{ dias naturales} & = \text{SB} * 335 \\
 & 1.760\text{h} + (21 \text{ no laborables} * 8 \text{ h}) & = 1.928
 \end{array}$$