



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2017, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S.A.U., Fábrica de Zinc Electrolítico de San Juan de Nieva en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S.A.U. Fábrica de Zinc Electrolítico de San Juan de Nieva (expediente C-025/2017, código 33000091011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 7 de julio de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

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

Oviedo, 14 de julio de 2017.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2017-08457.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SAN JUAN DE NIEVA-FÁBRICA DE ZINC ELECTROLÍTICO DE LA EMPRESA "ASTURIANA DE ZINC, S.A.U."

San Juan de Nieva, 7 de julio de 2017.

A las 12 horas del día de la fecha se reúne en las dependencias de Administración del centro de trabajo, la Comisión negociadora del citado Convenio, integrada por los miembros que a continuación se relacionan.

De una parte, y en representación de la parte social:

Don Roberto Suárez Fernández (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don Jorge Álvarez Fernández (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don Héctor Francisco Álvarez López (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don César García González (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don Eliseo Agustín Bermúdez Rodríguez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don José Ángel Hevia González (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don Alejandro Vega García (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

De la otra, y en representación de la empresa Asturiana de Zinc, S.A.U.:

Don Jaime Arias Zapico (Director de Operaciones Metalúrgicas de AZSA).

Don Manuel García Muñiz (Jefe de Producción).

Don José Manuel Fernández Fernández (Jefe de Asesoría Jurídica).

Doña Noemí Palacio Zapico (Jefe de Administración de Personal).

Don Jesús Díez Baquero (Jefe de Recursos Humanos).

Ambas partes manifiestan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa "Asturiana de Zinc, S.A.U." en la localidad de San Juan de Nieva, correspondiente a los años 2017-2018, así como para firmar la presente acta de otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, acuerdan aprobar el Convenio Colectivo citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2018 y de cuyo conocimiento están al corriente.

Y en prueba de conformidad ambas partes suscriben la presente acta y los correspondientes ejemplares del Convenio Colectivo para el personal de la fábrica de zinc electrolítico de la empresa "Asturiana de Zinc, S.A.U." en la localidad de San Juan de Nieva.



## ÍNDICE

### Capítulo I.—Ámbito de aplicación, duración, y revisión.

Artículo 1.—Ámbito territorial.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

Artículo 4.—Incremento salarial.

### Capítulo II.—Jornada, vacaciones y permisos.

Artículo 5.—Jornada y horarios de trabajo.

Artículo 6.—Descanso durante la jornada a turnos.

Artículo 7.—Horas extraordinarias.

Artículo 8.—Vacaciones.

Artículo 9.—Vacaciones. Época de disfrute.

Artículo 10.—Vacaciones. Calendario.

Artículo 11.—Vacaciones. Casos especiales.

Artículo 12.—Permisos retribuidos.

### Capítulo III.—Organización del trabajo.

Artículo 13.—Eficiencia y rendimiento.—Rendimiento normal.

Artículo 14.—Contratación de personal.

Artículo 14 bis.—Duración de los contratos temporales por circunstancias de la producción.

Artículo 15.—Vacantes.

Artículo 16.—Movilidad de personal.

Artículo 17.—Cambio de puesto voluntario.

Artículo 18.—Cambio de jornada laboral.

Artículo 19.—Situación del personal cubrebajas.

Artículo 20.—Cambio de turno.

Artículo 21.—Cambio voluntario de turno, descanso o período de vacaciones.

Artículo 22.—Relevos.

Artículo 23.—Descansos compensatorios.

### Capítulo IV.—Personal de capacidad disminuida.

Artículo 24.—Definición.

Artículo 25.—Declaración de la capacidad disminuida.

Artículo 26.—Puestos de trabajo para personal de capacidad disminuida.

Artículo 27.—Formación y reconversión.

Artículo 28.—Recuperación de la capacidad laboral.

Artículo 29.—Reingreso de incapacitados.

### Capítulo V.—Prevención de riesgos laborales.

Artículo 30.—Principio general.

Artículo 31.—Delegados de prevención.

Artículo 32.—Comité de seguridad y salud.

Artículo 33.—Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

Artículo 34.—Reconocimientos periódicos y especiales.

### Capítulo VI.—Ayuda social para los estudios y casas de vacaciones.

Artículo 35.—Principio general.

Artículo 36.—Bonos para viajes escolares-transporte escolar.

Artículo 37.—Ayuda de estudios.

Artículo 38.—Ayuda a disminuidos psíquicos y para la formación de hijos minusválidos de trabajadores.

Artículo 39.—Ayuda para huérfanos de productores e hijos de pensionistas.

Artículo 40.—Casa de vacaciones.

Artículo 41.—Prestamos.

Artículo 42.—Economato.

### Capítulo VII.—Participación y representación del personal.

Artículo 43.—Principio general.

Artículo 44.—Comité de empresa.



- Artículo 45.—Comisiones de trabajo.
- Artículo 46.—Comisiones de participación.
- Artículo 47.—Crédito de horas sindicales.
- Artículo 48.—Medios materiales.
- Artículo 49.—Información.

## Capítulo VIII.—Retribuciones.

- Artículo 50.—Conceptos retributivos.
- Artículo 51.—Salario de calificación.
- Artículo 52.—Prima de asistencia mensual.
- Artículo 53.—Gratificaciones.
- Artículo 54.—Antigüedad.
- Artículo 55.—Horas extraordinarias.
- Artículo 56.—Plus de turnicidad.
- Artículo 57.—Plus de toxicidad.
- Artículo 58.—Plus de nocturnidad.
- Artículo 59.—Plus domingo.
- Artículo 60.—Plus festivo.
- Artículo 61.—Descanso en festivos.
- Artículo 62.—Prima de producción.
- Artículo 63.—Prima de competitividad.
- Artículo 64.—Retribución vacaciones.
- Artículo 65.—Permisos retribuidos.
- Artículo 66.—Retribución de cubrebajas.
- Artículo 67.—Desayunos, comidas y cenas.
- Artículo 68.—Gratificación por trabajar los días 24 y 31 de diciembre.
- Artículo 69.—Fecha de pago.

## Capítulo IX.—Previsión y asistencia social.

- Artículo 70.—Complemento en situación de incapacidad temporal.
- Artículo 71.—Seguro colectivo de vida.
- Artículo 72.—Seguro colectivo de jubilación.

## Capítulo X.—Régimen disciplinario.

- Artículo 73.—Ejercicio de la facultad sancionadora.
- Artículo 74.—Faltas leves.
- Artículo 75.—Faltas graves.
- Artículo 76.—Faltas muy graves.
- Artículo 77.—Expedientes sancionadores y cumplimiento de sanciones.
- Artículo 78.—Prescripción de las faltas y cancelación de sanciones.
- Artículo 79.—Sanciones.
- Artículo 80.—Privación de libertad de los trabajadores.

## Capítulo XI.

- Artículo 81.—Jubilación parcial.
- Artículo 82.—Nuevo sistema de clasificación profesional.

Disposición final primera.—Absorción y compensaciones.

Disposición final segunda.—Comisión de vigilancia.

Disposición final tercera.—Resolución de conflictos.

Disposición final cuarta.—Determinación de las partes.

Artículo preliminar.

Este convenio es fruto de la negociación entre la Dirección de la Empresa Asturiana de Zinc S.A.U, y el Comité de Empresa que ostenta la representación legal de los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y REVISIÓN

#### Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Asturiana de Zinc, S.A.U. y el personal de ésta sujeto al mismo, perteneciente al Centro de Trabajo de San Juan de Nieva-Fábrica de Zinc Electrolítico.

#### Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores que prestan servicios en el Centro de Trabajo de San Juan de Nieva-Fábrica de Zinc Electrolítico, exceptuándose al personal directivo, que incluye hasta los Jefes de Departamento y adjuntos, así como, en materia de jornada, vacaciones, permisos y retribuciones, a aquellos trabajadores que, previa oferta de la empresa aceptada por cada interesado, tengan pactadas condiciones diferentes.

Todos los puestos de trabajo, excepto los desempeñados por personal directivo y los relacionados en el anexo I, estarán valorados a fin de que la totalidad de las normas de este Convenio puedan ser aplicadas a los trabajadores que actualmente tienen un contrato individual y que deseen acogerse al Convenio, derecho que igualmente asiste al personal de nuevo ingreso.

#### Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018, con efectos retroactivos desde el 1.º de enero de 2017. Llegado el final de vigencia se estimará prorrogado por períodos de un año, en los términos pactados y tácitamente, si no media previa denuncia de una de las partes, que habrá de producirse con una antelación de tres meses como mínimo respecto de la fecha inicial de expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 4.—*Incremento salarial.*

Para 2017 el incremento sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2016 será el 3%.

En 2018 el incremento será de 3% sobre las tablas salariales a 31 de diciembre de 2017.

## CAPÍTULO II

### JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

#### Artículo 5.—*Jornada y horarios de trabajo.*

La jornada laboral para el 2017 para el personal de jornada normal, jornada partida, 2TL, 3TD y 2TD será de 1.680 horas ordinarias en cómputo anual, y de 1.704 horas ordinarias en cómputo anual para el personal de 2T5 y 3T5.

El horario para el personal de jornada continuada será de 8 a 16 horas de lunes a jueves y de 8 a 14:30 los viernes. En la jornada de los viernes, podrán disfrutarse los 30 minutos de bocadillo al final de la jornada, adelantándose la salida en esa media hora.

Para el personal de Laboratorio se establecen dos regímenes de trabajo: uno al 3T5 y otro al 2TL. Para el primero se regirá en idénticas condiciones que el personal de Fábrica sujeto al 3T5.

Para el personal sujeto al régimen de 2TL, el horario será de 7 a 15 y de 15 a 23 horas de lunes a viernes, realizándose la reducción en el horario los viernes, de idéntica forma que al personal de jornada continuada. Los Sábados, Domingos y Festivos, seguirá efectuándose en la forma pactada.

El personal de fábrica con trabajo a turnos 2TD y 3TD continuará con el mismo horario actual, ajustando su jornada mediante los días de descanso compensatorios correspondientes.

El personal de fábrica con trabajo a turnos 2T5 y 3T5 continuará con el mismo horario actual, y el cuadrante/calendario laboral denominado 5.º turno con un cómputo anual de 1.704 horas.

La relación de puestos que están a turnos, junto con un régimen y horario de trabajo sigue siendo la misma que en el convenio anterior.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el personal de jornada normal y jornada partida finalizará su jornada a las 12 horas.

El personal perteneciente a jornada normal, 2TD, 2TL, 3TD seguirá con el mismo régimen y horario.

El personal perteneciente a 2T5 y 3T5 seguirá con el cuadrante/calendario laboral denominado 5.º turno.

#### Artículo 6.—*Descanso durante la jornada a turnos.*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada a turnos disfrutarán de los 30 minutos de descanso en los comedores existentes o lugares habituales que reúnan condiciones de seguridad e higiene a juicio del Comité de Seguridad y Salud, previo informe no vinculante del técnico especialista del mismo, a media jornada y en dos grupos según cada turno: de 9,30 a 10 y de 10 a 10,30, de 18 a 18,30 y de 18,30 a 19; de 2 a 2,30 y de 2,30 a 3 respectivamente, salvo que emergencias o causas de fuerza mayor lo impidiese, en cuyo caso descansarían una vez que hubiesen cesado aquellas.

No obstante, los titulares de puestos no susceptibles de interrupción, a juicio de la Empresa, percibirán una compensación económica de un valor equivalente al de media hora extraordinaria.



## Artículo 7.—Horas extraordinarias.

Se procurará evitar en lo posible el realizar horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador.

El límite de horas extraordinarias será, como máximo de 2 horas al día, 15 al mes y 80 al año. No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias señaladas en el párrafo anterior el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. La Oficina de Personal remitirá mensualmente al Comité una relación de las horas extraordinarias trabajadas en cada Departamento, especificando las personas que las han realizado con el número de horas efectuadas por cada una de ellas.

Trimestralmente, representantes de la Dirección y del Comité de Empresa se reunirán con objeto de efectuar un seguimiento de la realización de horas extraordinarias, así como para buscar mecanismos para su reducción.

A los efectos previstos en la legislación vigente, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las efectuadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de AZSA, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor las exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, de reparación urgente de averías de instalaciones productivas y para evitar el riesgo de pérdida de materias primas, las cuales no se computarán a los efectos de los límites antes señalados.

## Artículo 8.—Vacaciones.

Las Vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todo el personal cualquiera que sea el grupo o categoría profesional a que pertenezca, que se disfrutarán de manera sucesiva e ininterrumpida, excepto el personal de fábrica con trabajo a turnos 2T5 y 3T5 que las adaptaran al cuadrante/calendario laboral denominado 5.º turno.

El personal de jornada normal podrá reservarse dos días para disfrutarlos en cualquier época del año, previo acuerdo con su Jefe de Departamento.

## Artículo 9.—Vacaciones. Época de disfrute.

Para el personal de jornada normal, 2TL, 2TD y 3TD las vacaciones se iniciarán el día primero de cada mes excepto cuando ese día primero coincida en festivo o día de descanso en cuyo caso se comenzarán a disfrutar al día siguiente de la fiesta o descanso, finalizando, en todos los casos, el último día de cada mes. Si como consecuencia de lo anterior el trabajador no hubiera disfrutado de los 30 días, los días de vacaciones restantes se acumularán al calendario de descansos compensatorios.

Se disfrutarán entre mayo y septiembre, ambos meses inclusive.

Para el personal de fábrica con trabajo a turnos 2T5 y 3T5 las vacaciones se adaptarán al cuadrante/calendario laboral denominado 5.º turno, acordado entre Empresa y Comité.

Excepto el personal con régimen de trabajo 3T5, el resto del personal podrá iniciar su período de vacaciones antes del 10 de diciembre.

## Artículo 10.—Vacaciones. Calendario.

La distribución de vacaciones, para el personal de jornada normal, 2TL, 2TD y 3TD, se hará teniendo en cuenta los grupos y el número de orden establecido en este convenio, y el período de disfrute señalado en el artículo 9.

La lista definitiva de vacaciones deberá quedar expuesta en los tablones de anuncios antes del 31 de diciembre del año anterior.

Cuando un trabajador sea cambiado de puesto y no haya disfrutado de sus vacaciones con anterioridad se le respetará, durante ese año, el número de orden.

## Artículo 11.—Vacaciones. Casos especiales.

En el caso de que algún trabajador se encontrase de baja por enfermedad o accidente y previsiblemente ésta se prolongase durante el mes que le correspondiese ir de vacaciones disfrutará éstas teniendo en cuenta lo regulado en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y de mutuo acuerdo entre él y la Empresa, procurando, en lo posible, conjugar los intereses de ambas partes. En última instancia decidirá el Jefe de Departamento, oído el Comité de Empresa.

La situación de incapacidad temporal por enfermedad que se produzca dentro del período de disfrute de vacaciones, se entenderá como causa de interrupción del disfrute de aquéllas y tendrá derecho el trabajador a disfrutar los días restantes, siempre y cuando se cumplan los requisitos recogidos en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, y en las fechas que se fijen de mutuo acuerdo entre el Jefe de Departamento y el productor afectado.

Si en el momento de disfrute de sus vacaciones el trabajador causara baja, o si este hecho se diese cuando le correspondiesen las vacaciones en el último mes del año, para el disfrute de las mismas se tendrá en cuenta la regulación del Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con el Jefe de Departamento.

## Artículo 12.—Permisos retribuidos.

El trabajador avisando con la posible antelación tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos.

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos, abuelos, hijos y nietos. Si tales circunstancias se producen fuera del Principado se concederán cinco días naturales.



- b) Dos días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica graves de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos y nietos.
- c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.  
En ambos casos se ampliaría en dos días naturales, si tales circunstancias tuvieran lugar fuera del Principado.
- d) Un día natural para asistir al entierro de sobrinos consanguíneos y tíos.
- e) Cuatro días naturales en caso de nacimiento de un hijo. En caso de alumbramiento de hija sin pareja de hecho cuatro días naturales.
- f) Un día natural en caso de matrimonio de hermanos, hijos, padres y nietos. Si tal circunstancia ocurre fuera del Principado, se ampliará en el día posterior de la celebración del matrimonio.
- g) Un día natural en caso de bautismo y primera comunión de hijos y nietos.
- h) Un día natural en caso de cambio de domicilio.
- i) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- j) Un día natural en caso de reconocimiento médico dentro del Principado y el tiempo necesario cuando dicho reconocimiento sea fuera del mismo. En ambos casos deben ser previamente autorizados por el Servicio Médico de la Empresa.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Un día natural para la renovación del carnet de conducir de los trabajadores que tengan la categoría profesional de conductores. Asimismo, la Empresa correrá con los gastos que dicha renovación ocasione.
- ll) Para el personal de jornada normal, un día natural para la renovación del DNI o del permiso de conducir.
- m) Un día natural al año para donar sangre.
- n) Un día natural para el cumplimiento de citaciones judiciales, salvo que sea como consecuencia de una demanda laboral interpuesta por el interesado y fuera luego calificada como temeraria o de mala fe.
- ñ) Un día natural para cuando el otorgamiento de la escritura notarial de adopción, coincida con el horario laboral del interesado.

En las previsiones de los Apartados a), b), d) y f), se entenderán comprendidos también los afines.

En los supuestos previstos en los apartados f), g), h) e i) el trabajador deberá avisar con 15 días de antelación.

## CAPÍTULO III

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 13.—*Eficiencia y rendimiento.—Rendimiento normal.*

Las retribuciones salariales están directamente relacionadas con un rendimiento normal en los distintos puestos de trabajo y de forma eficiente durante toda la jornada laboral. Dicho rendimiento figura en la especificación de puestos que se efectuó para la valoración de los mismos.

No obstante, si algún trabajador considera que la exigencia de rendimiento excede de la apropiada para su puesto de trabajo o que realiza funciones de categoría profesional distinta a la que ostente, podrá someterlo a la decisión de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, sin perjuicio de la posibilidad de ejercicio de las acciones que le correspondan conforme a la legislación vigente.

En todas las materias que conciernen a la valoración de puestos de trabajo, actuará una Comisión paritaria de valoración formada por cuatro vocales titulares y cuatro suplentes, designados dos titulares y sus suplentes por el Comité de Empresa y dos titulares y sus suplentes por la Dirección de la misma. La Comisión se reunirá una vez al año en el mes de octubre salvo que el Comité y la Dirección de la Empresa conjuntamente entiendan innecesario su convocatoria. También se reunirá cuando se cree un nuevo puesto de trabajo o se produzca una modificación sustancial en algunos de los existentes.

#### Artículo 14.—*Contratación de personal.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se formalizarán 10 contratos con carácter indefinido durante el año 2017 y otros 8 durante el año 2018.

El Comité de Empresa recibirá la información y documentación que las disposiciones legales vigentes establecen sobre esta materia.

Los Registros de Personal, totalizados al 31 de diciembre de cada año se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan: nombre y apellidos, fecha de ingreso en la Empresa, número de matrícula, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional y Departamento donde prestó sus servicios el último año.

Se entregará una copia del listado de personal al Comité de Empresa.



## Artículo 14 bis.—*Duración de los contratos temporales por circunstancias de la producción.*

Durante la vigencia del presente Convenio la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá por lo previsto en el Artículo 15 b) del E.T. a dichos efectos y lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Asturias.

## Artículo 15.—*Vacantes.*

Se entiende por vacante el puesto de trabajo que se encuentre sin titular, y la Dirección de la Empresa no proceda a su amortización en el plazo de treinta días naturales, desde que se constate dicha circunstancia, lo que deberá notificarse por escrito a los representantes de los trabajadores.

Cuando la Dirección estime necesaria la provisión de la vacante, en régimen de ascenso y/o promoción en los departamentos de Laboratorio y Talleres, ésta se proveerá por concurso-oposición, que habrá de ser teórico-práctico.

El Tribunal que califique las pruebas estará compuesto por:

- Director de Fábrica o persona designada por él.
- Dos miembros designados por el Comité de Empresa de igual o superior categoría de la plaza a ocupar.
- El Jefe del Departamento afectado.
- Una persona del Departamento de Recursos Humanos que actuará de Secretario con voz pero sin voto.

Las pruebas de los exámenes teóricos y prácticos serán confeccionadas por el Tribunal inmediatamente antes del examen respectivo, ajustándose al programa establecido por el Jefe del Departamento.

Las bases de puntuación se regularán por acuerdo entre la Empresa y el Comité. A igualdad de puntuación, se dará prioridad a la mayor antigüedad en la Empresa.

Los puestos de capataz o superiores se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa, que lo notificará al Comité de Empresa y al personal afectado.

Los cambios de escalón, conservando la misma categoría profesional, se regirán por lo dispuesto en el Artículo 17 del presente convenio.

Antes de proceder a la contratación exterior de personal técnico titulado, la Dirección dará preferencia al personal de plantilla que esté en posesión de la titulación requerida y se ajuste al perfil psicoprofesional del puesto, para lo cual comunicará por anuncio interno la vacante a cubrir.

## Artículo 16.—*Movilidad de personal.*

Ningún trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo a no ser en caso de paro temporal del puesto o de su extinción o cuando las necesidades de producción así lo aconsejen, a instancia del Jefe del Departamento. En estos casos percibirán la remuneración que corresponda al puesto a que van destinados, en virtud del cambio, sin que en ningún caso puedan mermarse los emolumentos que, hasta entonces, vengán percibiendo. Cuando se trate de un paro temporal se trasladará de puesto a los afectados por dicho paro y solamente mientras subsista la necesidad que dio origen al traslado. El trabajador afectado conservará su primitivo puesto de trabajo, en el que será reintegrado tan pronto como haya desaparecido la situación de paro temporal que determinó su cambio.

Por lo que respecta al Departamento de Tostación, cuando se produzcan paradas temporales en alguno de los puestos, el personal afectado pasará al grupo de Varios. De este grupo podrán ser destinados a realizar otros trabajos dentro del mismo Departamento o, en caso necesario, a otros Departamentos de Factoría. En este último supuesto se seguirá el orden inverso a la antigüedad de Departamento dentro del grupo. En caso de que este cambio de Departamento se repitiese en más ocasiones, los trasladados anteriormente tendrán preferencia de permanecer dentro del grupo de Varios. Si durante este paro parcial hubiese de cubrir una baja dentro del Departamento, tendrán preferencia los cubrebajas habituales. Los trabajadores trasladados, siempre que haya compañeros en el grupo de Varios, serán relevados, como máximo, a los tres meses de permanecer fuera de su Departamento.

En el Departamento de Electrólisis, cuando por necesidades de producción u otras causas sea necesaria una modificación en los grupos de arrancado, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto, siempre que ese cambio supere los 60 días. En los casos de inferior duración la asignación será con carácter rotativo.

Hornos de Fusión.—En este Departamento cuando pare un horno de fusión se trasladará, cada semana, al personal afectado por dicho paro, pasando a la semana siguiente a ocupar el horno que le corresponda. Si el paro fuese de más de dos hornos y durante un tiempo superior a un mes, se tendrá en cuenta la antigüedad de Departamento.

## Artículo 17.—*Cambio de puesto voluntario.*

Siempre que se produzca una vacante o se cree nueva plaza, en ambos casos que no signifique mando ni sea de cubrebajas, deberá ser comunicado al personal en los tabloneros de anuncios para que los interesados puedan solicitarla en el plazo comprendido entre el día 20 del mes que se convoca la plaza y el 10 del mes siguiente.

Para la adjudicación de las plazas en cada departamento, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador, de cada tres convocatorias:

- En la primera tendrán preferencia los cubrebajas de ese puesto (33%).
- En otra segunda (33%) tendrán preferencia los que sean más antiguos en la Fábrica de Zinc Electrolítico.





- Para la tercera (33%) tendrán preferencia aquellas personas que, por prescripción facultativa del Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa, sus condiciones físicas lo aconsejen y lo permitan, previa información a los Delegados de Prevención.

Si por cualquier razón no pudiera ser cubierta una plaza en el orden anteriormente indicado, en la siguiente vacante tendrá preferencia el grupo que no hubiese cubierto su cupo del 33% en el ciclo anterior.

El trabajador antes de acceder al nuevo puesto recibirá la formación necesaria en materia de prevención de riesgos conforme los protocolos que se determinen por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### Artículo 18.—*Cambio de jornada laboral.*

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes.

#### Artículo 19.—*Situación del personal cubrebajas.*

La Empresa efectuará una relación de los cubrebajas de Departamento y de Fábrica.

Los cubrebajas de Fábrica tendrán que cubrir los siguientes puestos de la misma en:

- Cintas de Tostación.
- Purificación en Lixiviación.
- Celestita en Electrólisis.

Pudiendo ampliarse a un puesto en el Departamento de Fusión siempre que, por necesidades de producción, las bajas en el mismo no pudieran cubrirse con la plantilla propia del departamento.

#### Artículo 20.—*Cambio de turno.*

En el supuesto de cambio de turno a un trabajador destinado a cubrir bajas se le respetarán las condiciones de descanso más favorables para él, es decir, antes de cambiar el turno disfrutará de los descansos correspondientes a la semana que esté trabajando, aunque ésta no hubiese terminado. A continuación se adaptará a los descansos del turno a que fuese destinado.

Esta facultad sólo podrá ser ejercida por la Empresa en el caso de no existir cubrebajas libres en el turno que se trate de cubrir.

Si por necesidades de fuerza mayor no fuese posible dar al trabajador afectado los descansos correspondientes se disfrutarán dentro del mes siguiente y de acuerdo con el Jefe de Departamento.

#### Artículo 21.—*Cambio voluntario de turno, descanso o período de vacaciones.*

Se permitirá el cambio de turno así como el cambio del día de descanso o período de vacaciones entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo, que ostenten la misma profesión o especialidades íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y la organización no se vea afectada y siempre con acuerdo previo del mando inmediato y Jefe de Departamento. Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso sin que sea necesario el cambio con otro trabajador en aquellos casos en que no se causen perjuicios ni a terceros ni a la marcha de la instalación. Estos cambios se harán constar en un impreso que firmarán los interesados y el mando que autorice el cambio y de la que cada uno recibirá la copia correspondiente.

#### Artículo 22.—*Relevos.*

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

Cuando por causas excepcionales no sea posible facilitar el relevo a un trabajador, éste, si no hubiese otra forma de arreglo, doblará su turno, sin que viniese obligado a hacerlo dos días consecutivos. El doble será compensado, en todo caso, con un doble más cuatro horas extraordinarias, siempre que no medie otro tipo de arreglo entre Empresa y trabajador. No serán consideradas a los efectos de este artículo, causas excepcionales las producidas por ausencias de los miembros del Comité de Empresa, en función de su cargo, si mediara aviso, al menos con 24 horas de antelación, al Jefe del Departamento y a la Oficina de Personal.

El trabajador que realice un doble en día festivo o en domingo, percibirá la misma cantidad que en la actualidad más el importe del plus festivo o de domingo, respectivamente.

Si un trabajador estuviera obligado a doblar y ello se efectuara en la jornada en que le corresponde descansar, además de abonarle un doble, se le dará un descanso compensatorio, en la fecha que de mutuo acuerdo se señale con el Jefe de Departamento, dentro de los dos meses siguientes. Caso de discrepancia, decidirá el Jefe de Personal.

#### Artículo 23.—*Descansos compensatorios.*

Todo el personal ajustará su jornada anual disfrutando de los días de reducción de jornada y de descansos compensatorios que pudieran corresponderles de acuerdo con el Jefe de Departamento y cuya solicitud se hará constar en un impreso del que el trabajador recibirá la copia correspondiente.

Cualquier situación de incapacidad temporal no afectará a los seis días de reducción de jornada acordados en Convenios anteriores.





## CAPÍTULO IV

### PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

#### Artículo 24.—*Definición.*

Integra el grupo de capacidad disminuida el personal cuya capacidad hubiera disminuido por enfermedad, común o profesional, accidente, sea o no laboral y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

#### Artículo 25.—*Declaración de la capacidad disminuida.*

La declaración de estar un trabajador en situación de capacidad disminuida será de la competencia del Comité de Seguridad y Salud, previo dictamen de los Servicios Médicos de la Empresa y a solicitud del interesado, del Jefe del Departamento en que aquél preste servicios o del Comité de Empresa. Se tendrán en cuenta los resultados de los reconocimientos médicos periódicos e historial clínico del interesado, así como los informes de otros facultativos especialistas que éste quiera aportar.

#### Artículo 26.—*Puestos de trabajo para personal de capacidad disminuida.*

Cuando un trabajador sea declarado en situación de capacidad disminuida será ocupado en vacante de puesto operativo que sea compatible con su capacidad residual.

El Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa determinará qué puestos de trabajo operativos son compatibles con la capacidad de la persona afectada y ésta será asignada a uno de ellos, conforme se indica en el Art. 17 de este convenio.

El personal a que se refiere este artículo percibirá la retribución que corresponda al puesto que ocupe.

#### Artículo 27.—*Formación y reconversión.*

Cuando la Empresa considere necesario que el personal de capacidad disminuida asista a cursos de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo, será obligatoria la asistencia a tales cursos durante la jornada de trabajo.

#### Artículo 28.—*Recuperación de la capacidad laboral.*

El trabajador que, habiendo sido declarado en situación de capacidad disminuida, haya recuperado la capacidad necesaria para desempeñar su anterior puesto de trabajo se reintegrará de inmediato al mismo, salvo que la Dirección de la Empresa considere imprescindible su continuidad en el puesto que venía ocupando, pero sin que de ello pueda derivarse perjuicio para otro trabajador con mejor derecho.

La declaración de recuperación de la capacidad, que igualmente es de la competencia del Comité de Seguridad y Salud, pueden promoverla quienes se mencionan en el artículo 25 y se hará teniendo en cuenta los mismos criterios allí señalados.

#### Artículo 29.—*Reingreso de incapacitados.*

Se establece el derecho preferente para ingresar en la Empresa a los trabajadores que hayan cesado o cesen en la misma por invalidez permanente reconocida oficialmente, en el caso de que por revisión se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

## CAPÍTULO V

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 30.—*Principio general.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incumbiendo a la empresa el correlativo deber de protección frente a riesgos laborales, teniendo aquéllos y ésta las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

#### Artículo 31.—*Delegados de prevención.*

Dada la actual plantilla de la empresa, se designarán 4 Delegados de Prevención por y entre los representantes de los trabajadores, los cuales tendrán las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la citada Ley 31/1995, con el régimen de garantías y sigilo profesional ordenado en el artículo 37 de la misma Ley. Dispondrá cada uno de esos Delegados de un crédito de 16 horas mensuales adicionales para el desempeño de sus cometidos como tales.

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.

#### Artículo 32.—*Comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, estará constituido por los cuatro Delegados de Prevención e igual número de representantes de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propia normativa de funcionamiento. Se reunirá conforme establezca la citada normativa y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. En sus reuniones participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la em-

presa que no estén incluidos en la representación de ésta. Podrán participar también en las reuniones los trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto a las cuestiones que se debatan en esas reuniones, así como técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en dicho Comité.

#### Artículo 33.—*Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. En su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo que se refiera a la 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, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. Controlar la suficiencia y el uso de los medios y equipos de prevención y protección de riesgos, determinando también las prendas de trabajo o de abrigo requeridas en cada puesto, la periodicidad de entrega de las mismas y los supuestos de excepción a esa periodicidad.
4. Decidir sobre la entrega de gafas graduadas u otros medios especiales o específicos de seguridad a aquellos trabajadores que los necesiten.
5. La declaración de estar algún trabajador en situación de capacidad disminuida, la de recuperación de la capacidad y las de aptitud e idoneidad, según lo previsto en los artículos 25, 26 y 29 de este Convenio.
6. Decidir los casos de obligatoriedad para los trabajadores de realización de reconocimientos médicos, cuando los mismos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de esos trabajadores o para verificar si el estado de salud de alguno de ellos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
7. Planificar, junto con los Servicios Médicos de la empresa, las condiciones de realización de los reconocimientos médicos ordinarios anuales a practicar por dichos Servicios o por los Servicios Médicos o en los establecimientos médicos que aquéllos designen. Cuando las circunstancias concretas del trabajador o del puesto de trabajo que desempeñe lo justifiquen, el Comité podrá disponer que el reconocimiento se realice en las condiciones que determine para cada caso o casos de análogos características.
8. Asegurar que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
9. Recibir información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.
10. Cualquier otra que esté dispuesta o que se disponga por norma legal o reglamentaria.

#### Artículo 34.—*Reconocimientos periódicos y especiales.*

Todos los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento médico ordinario cada año, a realizar por los Servicios Médicos de la empresa o por los Servicios o en los establecimientos médicos que aquellos Servicios designen.

El Servicio de Vigilancia de la Salud planificará los reconocimientos ordinarios sin necesidad de que ese día los trabajadores se incorporen a su puesto de trabajo.

Los trabajadores que en su puesto de trabajo estén en contacto o expuestos a agentes tóxicos o nocivos para la salud, podrán solicitar la práctica de reconocimientos médicos específicos, decidiendo el Comité de Seguridad y Salud sobre su realización y siendo los gastos de cuenta de la empresa.

Cada dos años podrá solicitarse de los Servicios Médicos de la empresa la realización de un reconocimiento general, el cual practicarán esos Servicios cuando lo estimen procedente, debiendo remitir al Comité de Seguridad y Salud información sobre el número de trabajadores que los han solicitado y el número de reconocimientos practicados, así como la que sea pertinente por lo previsto en el número 9 del artículo anterior.

La Empresa facilitará al personal accidentado que tenga que personarse en el Servicio Médico de la misma u otros, el medio de transporte adecuado, o en su defecto, abonará a los mismos el importe correspondiente a este traslado. En caso de que el accidentado precise de hospitalización, la Empresa abonará a un familiar, en primer grado, un viaje diario, de ida y vuelta, desde la localidad de residencia al centro sanitario donde se encuentre internado; así como los gastos de estancia si ello fuera necesario fuera de la Provincia.

## CAPÍTULO VI

### AYUDA SOCIAL PARA LOS ESTUDIOS Y CASAS DE VACACIONES

#### Artículo 35.—*Principio general.*

Las partes firmantes de este Convenio establecen como principio general, que cualquier tipo de ayuda social que la Empresa pudiera establecer para el personal sujeto a Convenio, será igual para todos.



## Artículo 36.—*Bonos para viajes escolares-transporte escolar.*

Los bonos de viajes escolares se entregarán a los productores o hijos de productores que realicen estudios a partir de Primaria, ESO, Bachillerato, COU, Módulos Profesionales, Estudios Universitarios y en Centros Especializados para disminuidos físicos y psíquicos, previa justificación de las matrículas y serán desde la localidad o lugar de residencia al Centro de estudios.

Trimestralmente se entregarán los bonos para realizar dos o cuatro viajes diarios, previa presentación de la correspondiente matrícula del Centro donde cursen los estudios.

A los que cursen estudios universitarios o técnicos de Grado Superior o Medio, se les abonará en dos veces, noviembre y marzo, el equivalente de un viaje de ida y vuelta en el ALSA a la localidad donde se cursen los estudios dentro del Principado, durante los días lectivos que comprende el curso escolar.

Asimismo se abonará, en noviembre y marzo, el equivalente de un viaje de ida y vuelta de Avilés a Oviedo, en el ALSA, durante los días lectivos, a los que cursen estudios universitarios fuera de la Provincia, una vez demostrada su imposibilidad de no poder realizar los estudios dentro de la misma.

## Artículo 37.—*Ayuda de estudios.*

Para otras ayudas de estudios se constituirá un fondo integrado por 33.324 euros (treinta y tres mil trescientos veinticuatro euros).

Esta ayuda estará destinada a estudios de formación profesional, ESO, Bachillerato, COU, Módulos Profesionales y Estudios Universitarios incompatibles y se revisará anualmente con el IPC durante la vigencia del presente convenio.

Su distribución se hará por el Comité de Empresa de acuerdo con criterios que se publicarán en su momento. Posteriormente el Comité entregará en la Oficina de Personal la distribución de dicha ayuda para proceder a su abono.

## Artículo 38.—*Ayuda a disminuidos psíquicos y para la formación de hijos minusválidos de trabajadores.*

Los trabajadores con hijos disminuidos psíquicos, reconocidos como tales oficialmente, tendrán una asignación mensual de 180,10 euros.

Los trabajadores con hijos minusválidos, reconocidos como tales oficialmente, tendrán, a los solos efectos de su preparación en Centros Especializados, una asignación mensual de 180,10 euros.

Ambas ayudas serán incompatibles y se revisarán anualmente con el IPC durante la vigencia del presente convenio.

A los trabajadores con hijos minusválidos, reconocidos como tales oficialmente, se les entregarán bonos de transporte cuando precisen asistencia en Centros de Rehabilitación u otros especializados.

## Artículo 39.—*Ayuda para huérfanos de productores e hijos de pensionistas.*

A los huérfanos de productores e hijos de pensionistas por invalidez permanente o jubilación les serán de aplicación los beneficios establecidos en el presente Convenio relativos a Ayuda de Estudios y Bonos para viajes escolares.

## Artículo 40.—*Casas de vacaciones.*

La subvención para casas de Vacaciones será la necesaria para sufragar el coste total de trece casas de vacaciones y cuarenta estancias de 10 días en apartamentos, desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

La asignación se hará por el Comité de Empresa de acuerdo con criterios que se publicarán en su momento. Posteriormente el Comité entregará en la Oficina de Personal la distribución realizada para proceder a efectuar la carta de presentación.

Cuando las casas no se ocupen por personal en activo, podrán ser ocupadas por pensionistas de Invalidez Permanente o por Jubilación.

## Artículo 41.—*Préstamos.*

En el caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes:

- De hasta seiscientos un euros a devolver en doce meses.
- En casos especiales, hasta siete mil euros a devolver en las veinticuatro primeras mensualidades y sus extras correspondientes.

Para la concesión de estos préstamos se crea un fondo de 147.441 euros (ciento cuarenta y siete mil cuatrocientos cuarenta y un euros) que se revisará anualmente con el incremento del IPC durante el período de vigencia de este convenio.

Los préstamos se concederán sin ningún tipo de interés.

La concesión de dichos préstamos se realizará por una comisión integrada por un representante de la Dirección y la Comisión de Asuntos Sociales.

## Artículo 42.—*Economato.*

Se estará a lo acordado sobre esta materia en Pacto de fecha 16 de julio de 1997.



## CAPÍTULO VII

### PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 43.—*Principio general.*

La participación y representación de los trabajadores será ejercitada por el Comité de Empresa y por las Secciones Sindicales, de conformidad con lo dispuesto en el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores y con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

#### Artículo 44.—*Comité de empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores del centro de trabajo de San Juan de Nieva-Fábrica de Zinc Electrolítico para la negociación y participación con la Dirección en la resolución de todos los conflictos o asuntos de carácter socio-laboral que puedan plantearse, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, sobre derechos y funciones de las Secciones Sindicales.

Son funciones propias del Comité las pactadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y las atribuidas por la legislación aplicable.

El Comité de Empresa actuará en "Pleno" o mediante "Comisiones de trabajo", según los asuntos a tratar.

El Comité en Pleno o cualquiera de sus Comisiones se reunirá dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en el local habilitado al efecto, cuantas veces se considere preciso, con el límite horario que más adelante se establece, pudiendo ser convocado por la Dirección de la Empresa cuando lo considere necesario.

Las convocatorias para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de cualquiera de las dos partes, se realizará con la suficiente anticipación a la fecha de celebración de la reunión y con el Orden del Día de los asuntos a tratar salvo en los casos de que por la naturaleza y urgencia de los asuntos no admitan demora levantándose acta de los acuerdos adoptados firmada por todos los asistentes.

#### Artículo 45.—*Comisiones de trabajo.*

Dentro del seno del Comité de Empresa se constituirán las Comisiones de Trabajo que se consideren necesarias.

#### Artículo 46.—*Comisiones de participación.*

El Comité de Empresa designará entre sus miembros las personas que participarán con la representación de la Empresa en las Comisiones que se expresan en el texto del Convenio, en su composición actual, tales como son:

Comisión de Vigilancia, interpretación y aplicación del Convenio, valoración de puestos, asuntos sociales y otras que puedan constituirse durante la vigencia del Convenio, según crea necesario, por acuerdo de ambas representaciones.

#### Artículo 47.—*Crédito de horas sindicales.*

A los efectos del crédito mensual de horas retribuidas y de número de delegados sindicales, se estará a los correspondientes a una plantilla de más 750 trabajadores. Dicho crédito horario será acumulable anualmente entre los miembros de cada Central Sindical o Asociación con representación en el Comité, pudiendo distribuirse por aquéllas según sus necesidades y comunicándolo con un preaviso de 10 días con el fin de garantizar la cobertura de puestos de trabajo por razón de dicha acumulación.

Las retribuciones salariales de los miembros del Comité y de los delegados sindicales durante la utilización de dicho crédito horario serán las mismas que si estuvieren trabajando.

#### Artículo 48.—*Medios materiales.*

La Empresa facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales equipo y material de oficina necesarios razonablemente para el desarrollo de sus actividades, así como tabloneros de anuncios en los diferentes departamentos para la información de los trabajadores.

Igualmente, se resarcirá a los miembros del Comité de los gastos que se originen en el desempeño de su cargo y en relación con gestiones o asuntos de interés común, a juicio de la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 49.—*Información.*

El Comité de Empresa recibirá una copia del ejemplar de la memoria anual que se entregará a la Junta General de Accionistas, una vez aprobada por ésta y en un plazo máximo de diez días a contar desde la celebración de aquélla.

## CAPÍTULO VIII

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 50.—*Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente convenio son los siguientes:

- o Salario de calificación.
- o Prima de asistencia mensual.
- o Gratificaciones.



- o Antigüedad.
- o Horas extraordinarias.
- o Plus de Turnicidad.
- o Plus de Toxicidad.
- o Plus de Nocturnidad.
- o Plus Domingo.
- o Plus festivo/Descanso en festivo.
- o Prima de producción.

#### Artículo 51.—*Salario de calificación.*

La Cuantía del salario de calificación por cada escalón será la prevista en la Tabla salarial que figura en el presente Convenio como anexo n.º 2.

#### Artículo 52.—*Prima de asistencia mensual.*

Se establece una prima mensual en cuantía de 79,02 euros para el año 2017 o la parte proporcional al tiempo trabajado en la Empresa, en los casos de ingreso o baja en la plantilla, con independencia de la categoría profesional. La prima se reducirá por las causas y la cuantía que se indica a continuación:

- a) Por tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, dentro de cada mes, 5,81 €, por cuatro faltas, 7,73 €, por cinco, 9,67 €; por seis, 11,62 € y por más de seis, la prima correspondiente al mes.
- b) Por un día de ausencia no retribuida, 2,69 €.
- c) Por un día de suspensión de empleo y sueldo 3,83 €.
- d) Un día de ausencia al trabajo, sin justificar, durante el mes, dará lugar a la pérdida del 50 por 100 de la prima; dos o más días, a la pérdida de la prima mensual todo ello sin perjuicio de las acciones que puedan seguirse en materia disciplinaria.
- e) En situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, 0,96 € diarios durante los cinco primeros días; 1,91 € diarios del sexto al décimo día, ambos inclusive, y 3,82 € diarios a partir del undécimo hasta completar la prima mensual.  
En caso de continuar la baja los meses sucesivos se comenzará el mismo ciclo. En los casos de un día aislado de baja por enfermedad, el interesado deberá presentar el correspondiente parte de baja y alta en el modelo oficial o, en su defecto, un certificado médico oficial, que abonará la Empresa. De no cumplirse tal requisito, se considerará dicho día como falta sin justificar, quedando incurso en el apartado d).
- f) Los permisos inferiores a una jornada, así como el tiempo empleado en consultas médicas siempre que sean superiores a cuatro horas, se considerarán comprendidas en el apartado b). De ser inferiores al tiempo indicado, no se tendrán en cuenta, siempre que sean consecuencia de consultas médicas.

No tendrá lugar la reducción o pérdida de la prima en los siguientes casos:

1. En las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de Empresa o actos sindicales, así como las originadas durante el período de vacaciones, permiso matrimonial y permisos retribuidos a que se refiere el artículo 12 del presente Convenio.
2. En los relevos del personal a turnos, el retraso en la entrada, o la anticipación de la salida, siempre que, con la previa autorización, exista acuerdo entre relevantes y relevado y, por ello, no se produzcan horas extraordinarias. Cuando un productor haya de doblar su jornada por necesidades del servicio, la prima mensual se incrementará en la cantidad de 2,42 euros por día doble efectuado. A los efectos de la presente prima se considerarán días laborables aquellos en que el productor haya de prestar sus servicios de acuerdo con el régimen de trabajo que tenga establecido.
3. En las ausencias derivadas de contingencias profesionales no será deducidos 15,20 € del total de la prima mensual.
4. No serán deducibles por ausencias derivadas de contingencias comunes 3,19 € del total de la prima mensual.

#### Artículo 53.—*Gratificaciones.*

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias al año.

Tres pagas extraordinarias: Fiesta de Trabajo, Patrona de Asturias y Navidad, que se harán efectivas los días 15 de abril, septiembre y diciembre, respectivamente.

La cuarta, correspondiente a vacaciones, se abonará en la fecha inmediata anterior al inicio de la vacación anual de cada trabajador.



Las gratificaciones de abril, septiembre y diciembre serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o que cause baja durante el año, según el tiempo de permanencia en ese período, siendo igualmente la paga de vacaciones proporcional al número de días que correspondan disfrutar al trabajador de que se trate.

Cada gratificación será equivalente a las retribuciones correspondientes a 30 días, comprendiendo: salario de calificación, antigüedad y plus de asistencia. La cuantía computable de este último será el promedio obtenido en los tres meses anteriores a la percepción de cada gratificación extraordinaria.

#### Artículo 54.—*Antigüedad.*

Se establece un premio de antigüedad por cada período de cinco años de permanencia en la Empresa, con sujeción a las siguientes reglas:

- La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, entendiéndose que afectará a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio a partir de su entrada en vigor.
- Se computará todo el tiempo en que el trabajador haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria, excedencia por cargo público o sindical o servicio militar.
- El tiempo de excedencia, en los demás casos, no se considerará a ningún efecto, pero sí el tiempo anteriormente trabajado.
- Los quinquenios se devengarán a partir del 1.º de enero, 1.º de abril, 1.º de julio y 1.º de octubre de cada año, según se cumplan en el 1.º, 2.º, 3.º o 4.º trimestre, respectivamente.
- El número de quinquenios será ilimitado.
- El importe de cada quinquenio será para cada escalón el que figura en el anexo número 2.

#### Artículo 55.—*Horas extraordinarias.*

Todas las horas extraordinarias desde la primera que se realice, tanto si se trabaja de diez de la noche a las seis de la mañana, como si es domingo o festivo, se abonarán de conformidad con la tabla que figura como anexo número 2.

#### Artículo 56.—*Plus de turnicidad.*

Los trabajadores que hubiesen de prestar sus servicios en régimen de turnos continuados percibirán la compensación establecida en la Tabla salarial que figura como anexo número 2.

#### Artículo 57.—*Plus de toxicidad.*

La actual valoración de puestos de trabajo no recoge la retribución por toxicidad, que, cuando proceda, se abonará en cuantía de 4,72 euros por día trabajado para el año 2017. La cuantía por tal concepto no podrá ser inferior en ningún caso al 20% del salario mínimo interprofesional diario vigente en cada momento.

#### Artículo 58.—*Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que hubieran de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por día trabajado, una compensación económica igual a la prevista en la tabla salarial que figura como anexo número 2.

#### Artículo 59.—*Plus de domingo.*

Los trabajadores que por estar en régimen de turnos 2T5 y 3T5 presten sus servicios en domingo, percibirán por domingo trabajado 2,5 €.

#### Artículo 60.—*Plus festivo.*

Los trabajadores que por estar en régimen de turnos presten sus servicios en días festivos, percibirán por día festivo, un plus en cuantía igual a la prevista en la tabla salarial, anexo número 2, con las actualizaciones correspondientes.

#### Artículo 61.—*Descanso en festivos.*

El personal en regímenes de trabajo de jornada normal, 2TD, 2TL y 3TD que le coincide el día de descanso en festivo, tendrá un día de descanso compensatorio, cuyo disfrute se llevará a cabo de acuerdo con el Jefe del Departamento, respetando las necesidades del servicio y percibirá una compensación económica en la cuantía que se especifica en la Tabla.

TABLA DE DESCANSO EN FESTIVO

AÑO 2017

Escalón	Importe 2017	Importe 2018
1	112,68	116,06
2	114,59	118,03
3	116,45	119,95
4	118,52	122,08
5	120,55	124,17
6	122,61	126,29



Escalón	Importe 2017	Importe 2018
7	124,72	128,49
8	126,85	130,66
9	129,11	132,98
10	131,36	135,30
11	133,74	137,76
12	136,11	140,19
13	138,45	142,61
14	140,80	145,03
15	143,32	147,62
16	145,77	150,14
17	148,47	152,93
18	151,36	155,90
19	154,40	159,04
20	157,49	162,21
21	160,63	165,45

Artículo 62.—*Prima de producción.*

La Prima de Producción para 2017 y 2018, será:

PRODUCCIÓN DE ZINC FUNDIDO

T.M. Producidas	Euros 2017	Euros 2018
340.000	2.234,45	2.301,48
350.000	2.256,56	2.324,26
360.000	2.278,90	2.347,26
370.000	2.301,45	2.370,49
380.000	2.324,22	2.393,95
390.000	2.347,23	2.417,64
400.000	2.370,46	2.441,58
410.000	2.393,91	2.465,73
420.000	2.417,61	2.490,14
430.000	2.441,53	2.514,78
440.000	2.465,70	2.539,67
450.000	2.490,36	2.565,07
460.000	2.515,26	2.590,71

Incrementándose en 34,01 € cada mil toneladas entre las 460.000 toneladas y las 500.000 toneladas, y en 64 € cada mil toneladas a partir de las 500.000 toneladas, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones y métodos de trabajo.

Dicha prima se prorrateará en doce mensualidades ajustándose su importe definitivo con la paga correspondiente al mes de enero y a año vencido. La Prima se devengará por días laborables trabajados, sólo las ausencias al trabajo derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional no serán deducidas.

Serán condiciones para la percepción de la prima, que la venta alcance el 95% de la producción anual y la no variación de condiciones y métodos de trabajo.

Opcionalmente dicha prima se podrá cobrar por una sola vez coincidiendo con la paga correspondiente al mes de enero y a año vencido.

Artículo 63.—*Prima de competitividad.*

Con el objetivo de reducir el absentismo la prima de competitividad se establece en 1.285 €.

Para la consecución de la misma se aplicará el factor a las ausencias derivadas de contingencias comunes y faltas no justificadas, de tal forma que el valor que resulte de:

$$N.º \text{ de días de ausencia} \times (n.º \text{ de veces})^2 = \text{valor}$$

Se retribuirá con las siguientes cuantías:

Valor	Importes 2017 y 2018
Entre 0 y 4	1.285 euros
De 5 a 9	1.028 euros
De 10 a 20	774 euros





Valor	Importes 2017 y 2018
De 21 a 40	514 euros
De 41 a 64	257 euros
Mayor de 64	0 euros

**Artículo 64.—Retribución vacaciones.**

La retribución del período de vacaciones anuales comprenderá: salario de calificación, complemento de antigüedad y Pluses de turnicidad y de asistencia.

El personal que por su régimen de trabajo tiene derecho a percibir el plus festivo, también lo devengará durante su período vacacional en cuantía igual a la que le correspondería estando trabajando.

El personal de jornada normal, 2TD, 2TL y 3TD tendrán derecho, cuando en su período vacacional haya algún festivo, al mismo régimen previsto en el Art. 61, y si no coincidiese en día de descanso podrá optar entre un día de descanso más o percibir una compensación económica en la cuantía que se especifica en la Tabla.

**Artículo 65.—Permisos retribuidos.**

Los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 12 de este Convenio se abonarán como un día normal de trabajo.

En el caso de que el permiso retribuido por fallecimiento de un familiar de los incluidos en el apartado a) del Artículo 12 coincidiese en día festivo se abonará el plus festivo si al trabajador le hubiese correspondido trabajar.

**Artículo 66.—Retribución de cubrebajas.**

Al personal con la denominación específica de cubrebajas se le garantizará, durante el tiempo en que no cubra bajas o vacaciones, el grado de valoración máximo de aquellos puestos de trabajo para los que esté designado como cubrebajas.

**Artículo 67.—Desayunos, comidas y cenas.**

Cuando por necesidades del servicio algún productor tuviera que prolongar su jornada más de dos horas, bien porque no se hubiese presentado su relevo o bien por no haber concluido la obra urgente encomendada, se le facilitará, según el turno que sea, la comida, cena o desayuno correspondiente.

Igualmente se facilitará el bocadillo, en los casos anteriores, cuando tenga que trabajar completo el turno siguiente.

Al personal de jornada continuada, cuando tenga que prolongar su jornada habitual por necesidades del servicio, al menos en dos horas, se le facilitará el bocadillo siempre que lo solicite.

**Artículo 68.—Gratificación por trabajar los días 24 y 31 de diciembre.**

Al personal que trabaje en el tercer relevo de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una gratificación de 80 euros.

**Artículo 69.—Fecha de pago.**

La fecha de pago será el día 30 de cada mes, siendo distribuidas las nóminas en la Oficina del Jefe de Departamento. Si el día 30 coincidiese en domingo, sábado o festivo, el pago se abonará el primer día laborable siguiente.

## CAPÍTULO IX

### PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

**Artículo 70.—Complemento en situación de incapacidad temporal.**

En la situación de incapacidad temporal, ya sea por enfermedad o por accidente, y hasta el final del noveno mes a partir de la fecha de inicio de esa situación, tendrá derecho el trabajador que se encuentre en ella a percibir un complemento empresarial por la diferencia entre las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el importe de su salario de calificación más el complemento por antigüedad.

Tal derecho se perderá o quedará en suspenso cuando el derecho al subsidio por incapacidad temporal sea denegado, anulado o suspendido.

**Artículo 71.—Seguro colectivo de vida.**

El Seguro Colectivo de Vida para cubrir los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, tanto para el personal en activo como para el que estuviese en suspensión del Contrato de trabajo por Incapacidad Temporal, será:

La cuantía del capital asegurado de 8.414 euros para cada año de vigencia del Convenio, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa.

**Artículo 72.—Seguro colectivo de jubilación.**

Se establece un Seguro Colectivo de Jubilación, con aportación definida, para el personal en activo.

La cuantía de la aportación por trabajador será de 100 € anuales, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa.



## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 73.—Ejercicio de la facultad sancionadora.

La facultad sancionadora se ejercerá con sujeción a la tipificación de conductas, tramitación de expedientes y previsión de sanciones que figuran en los artículos siguientes.

Será considerada como falta laboral sancionable el incumplimiento, por acción u omisión, de las obligaciones laborales de los trabajadores, ya vengan impuestas por disposiciones legales o reglamentarias, ya por las normas de este Convenio, pudiendo ser de carácter leve, grave y muy grave.

En todo caso, se impondrá la sanción que sea más ajustada a la falta cometida, atendiendo a la trascendencia de la misma y al quebranto que haya producido, así como en la medida que sea proporcional a las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en el supuesto.

#### Artículo 74.—Faltas leves.

1. La inobservancia del horario de trabajo, tanto al comienzo como a la finalización de la jornada, cuando la impuntualidad sea superior a 5 minutos e inferior a 30, habrá lugar a una advertencia por escrito por la segunda impuntualidad en un período de 30 días, siendo sancionable con amonestación escrita la tercera impuntualidad que se produzca en ese período.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante una jornada.
3. El abandono injustificado del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se pusiera en situación de riesgo a otro u otros trabajadores, fuera causa de accidente o resultaren perjuicios para la empresa, la falta será considerada como grave o como muy grave.
4. El descuido en la conservación o mantenimiento de las instalaciones, materiales, productos y equipos de trabajo.
5. Desatender las órdenes o instrucciones recibidas en cuanto al desempeño de los cometidos laborales.
6. La utilización incorrecta de los medios y equipos de protección.
7. La incorrección con compañeros, superiores, clientes o cualquier otra persona que se encuentre dentro de las dependencias de la empresa, cuando haya motivado una queja fundada y salvo que sea de tal entidad que deba considerarse como falta grave o muy grave.
8. No comunicar a la empresa, dentro de los quince días siguientes a que se produzca el hecho, el cambio de domicilio o la alteración de la situación familiar que sea relevante en cuanto a las retenciones fiscales o para los beneficios sociales.

#### Artículo 75.—Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La cuarta falta de puntualidad en un período de 30 días, la quinta en un período de 60 días y la sexta en un período de 90 días.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o tres alternos en un período de treinta.
3. La reincidencia, dentro de un período de noventa días, en la misma de las restantes faltas leves.
4. La tercera falta leve cometida en un período de seis meses.
5. La desobediencia a las órdenes o instrucciones recibidas en cuanto al desempeño de los cometidos laborales, salvo que sea contumaz a órdenes o instrucciones reiteradas, en cuyo caso constituirá falta muy grave.
6. La negligencia en la conservación o mantenimiento de las instalaciones, materiales, productos y equipos de trabajo.
7. El uso inadecuado, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, de cualesquiera otros medios con los que se desarrolle la actividad laboral.
8. Poner fuera de funcionamiento o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad laboral o en los lugares de trabajo en los que ésta se realice. Si de ello resultare un riesgo cierto para otro u otros trabajadores, fuere causa de accidente de trabajo o resultaren perjuicios para la empresa, la falta será considerada como muy grave.
9. Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo, firmando, fichando o contestando por él.
10. No comunicar a la empresa, dentro de los tres meses siguientes a que se produzca el hecho, el cambio de domicilio o la alteración de la situación familiar que sea relevante en cuanto a las retenciones fiscales o para los beneficios sociales.



## Artículo 76.—*Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las de puntualidad o asistencia cuyo número exceda del indicado en el anterior artículo y en cada período allí señalado; la reincidencia de la misma falta grave en un período de tres meses; la tercera falta grave cometida en un período de seis meses y las conductas que, por su gravedad, intencionalidad o trascendencia, sean encuadrables en cualquiera de los apartados del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 77.—*Expedientes sancionadores y cumplimiento de sanciones.*

En caso de falta leve se seguirá un expediente informativo, cuya duración no podrá exceder de quince días laborables (no festivos) y en el cual será preceptivo un trámite de audiencia al trabajador al que se refiera el expediente, a no ser que prefiera presentar alegaciones por escrito.

La advertencia por escrito, en el supuesto de segunda inobservancia del horario de trabajo en un período de 30 días, se impondrá de plano, sin que requiera tramitar expediente informativo.

En los casos de faltas graves y muy graves se instruirá un expediente contradictorio, comunicando su incoación y el pliego de cargos al trabajador al que se refiera, al Comité de Empresa y, de constar afiliación sindical de aquél, a la correspondiente Sección Sindical. La duración de ese expediente no podrá exceder de 30 días laborables (no festivos), siendo trámites preceptivos que tanto el trabajador como el Comité de Empresa y, en su caso, la Sección sindical puedan presentar alegaciones por escrito. Si el trabajador propone en ese escrito, para la finalidad de su exculpación, la declaración de personas que pertenezcan a la plantilla de la empresa o la unión al expediente de documentos de carácter laboral que estén a disposición de la empresa, el instructor acordará esas diligencias cuando estime que son pertinentes para esclarecer los hechos.

La imposición de sanción por falta grave o muy grave se comunicará también al Comité de Empresa y, en su caso, a la Sección Sindical correspondiente.

El cumplimiento de las sanciones que consistan en suspensión de empleo y sueldo no se llevará a efecto, cuando el trabajador manifieste su disconformidad con la que le hubiere sido impuesta y ejercite la correspondiente acción de impugnación, hasta que la sanción haya sido confirmada por la jurisdicción social.

## Artículo 78.—*Prescripción de las faltas y cancelación de sanciones.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El curso de la prescripción quedará interrumpido por el comienzo del expediente informativo o contradictorio que corresponda, corriendo nuevamente desde que finalice y, en todo caso, desde que se cumpla el plazo máximo de duración.

Las sanciones quedarán automáticamente canceladas, al efecto de ser valoradas con antecedentes, a los seis meses, al año y a los dos años, según que hayan sido impuestas por la comisión de falta leve, grave o muy grave, respectivamente. Dichos plazos se computarán desde la fecha en que se entienda cumplida la sanción, siendo condición para que opere la cancelación que el trabajador no haya cometido alguna nueva falta en dichos períodos.

## Artículo 79.—*Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas son las siguientes:

1. Advertencia por escrito, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días, por falta leve.
2. Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 30 días, por falta grave.
3. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses o despido, por faltas muy graves.

## Artículo 80.—*Privación de libertad de los trabajadores.*

En aquellos supuestos de privación de libertad, en virtud de sentencia condenatoria de un trabajador, la Dirección de la Empresa, a instancia del Comité, considerará la posible concesión de excedencia, fijando, en su caso, las condiciones de reincorporación del trabajador afectado, siempre que la responsabilidad penal fuera imputada por hechos cometidos fuera de la Empresa y que no afectaran al tráfico de la misma, ni a personas con ella relacionadas.

La excedencia se concederá, en todo caso, en los supuestos en que el hecho imputado al trabajador fuera constitutivo de un delito por imprudencia o negligencia.

## CAPÍTULO XI

### Artículo 81.—*Jubilación parcial.*

En virtud del presente convenio se aplicará, según la legislación sucesivamente vigente, el programa de jubilación parcial, a los trabajadores nacidos en 1957 o con anterioridad, que soliciten acogerse al mismo.

### Artículo 82.—*Nuevo sistema de clasificación profesional.*

Se establecen dos divisiones funcionales:

- Técnicos (ATS, Analista de 1.ª, Encargado, Maestro de Taller, Técnico Panelista y Capataz Especialista).
- Operarios (Jefes de Equipo, Oficiales de 1.ª, de 2.ª y de 3.ª, Almaceneros, Basculeros y Especialistas).



Estas divisiones funcionales se encuadran en 4 grupos profesionales:

Grupo Profesional I:	Grupo Profesional II:	Grupo Profesional III:	Grupo Profesional IV:
ATS o DUE	Encargado	Analista de 1. <sup>a</sup>	Almacenero
	Maestro de Taller	Oficiales de 1. <sup>a</sup>	Basculero
	Técnico Panelista	Oficiales de 2. <sup>a</sup>	Especialista
	Capataz Especialista	Oficiales de 3. <sup>a</sup>	
	Jefes de Equipo		

En resumen, el sistema de clasificación profesional, teniendo en cuenta ambas divisiones, queda de la siguiente manera:

División funcional: Técnicos	División funcional: Operarios	Grupo profesional
ATS y/o DUE		Uno
Encargado Maestro de Taller Técnico Especialista Capataz Especialista	Jefe de Equipo	Dos
Analista de Primera	Oficial de Primera Oficial de Segunda Oficial de Tercera	Tres
	Almacenero Basculero Especialista	Cuatro

### Disposición final primera.—Absorción y compensaciones

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por aplicación del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al presente, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, entre las que figura la jornada reducida en época estival para el personal técnico, administrativo y subalterno y el Plus de distancia sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

### Disposición final segunda.—Comisión de vigilancia

Para la interpretación y aplicación de las normas del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro representantes de cada una de las partes deliberadoras, designados por la Dirección de la Empresa y Comité de Empresa, respectivamente, entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. En los conflictos individuales o plurales que surjan podrán someter, la Empresa y los interesados de común acuerdo, su solución a la decisión de esa Comisión. En todo caso, cualquier conflicto individual o plural por causa de la aplicación de las normas del Convenio, salvo en materia de sanciones y despido, deberá someterse, como trámite preceptivo previo al ejercicio de las acciones que quepan, a la consideración y dictamen de esa Comisión, la cual lo evacuará en el plazo máximo de un mes, sirviendo tal planteamiento para la interrupción de la prescripción de acciones.

En caso de que las partes en la Comisión de Vigilancia no lleguen a un acuerdo en relación a las cuestiones que se les planteen, someterán sus discrepancias a mediación y, en su caso, al arbitraje, al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Los afectados por este Convenio podrán solicitar la interpretación de la Comisión, que la emitirá en el plazo de 1 mes.

### Disposición final tercera.—Resolución de conflictos

Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del Convenio Colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes, sus discrepancias se resolverán conforme 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 de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

### Disposición final cuarta.—Determinación de las partes que conciertan el presente convenio

En representación de la parte social:

- Don César García González.
- Don Roberto Suárez Fernández.
- Don Jorge Fernández Álvarez.
- Don José Ángel Hevia González.
- Don Héctor Francisco Álvarez López.
- Don Eliseo Bermúdez Rodríguez.



En representación de la empresa:

Don Jaime Arias Zapico.

Don José Manuel Fernández Fernández.

Doña Noemí Palacio Zapico.

Don Jesús Díez Baquero.

Don Alejandro Vega García.

El domicilio de la Comisión será en las Oficinas de Asturiana de Zinc en San Juan de Nieva. Teléfono 985 56 46 41 Avilés.

## Anexo 1

- Jefe de Nóminas.
- Jefe de Servicios Informáticos.
- Jefe de Compras.
- Jefe de Contabilidad.
- Jefe de Cuentas a Pagar.
- Jefe de Tesorería.

## Anexo 2

TABLA SALARIAL SAN JUAN AÑO 2017

Escalón	S. Cal	Anti.	2TD	2T5	3TD	3T5	Noct.	P. Fest/5	P. Fest	H. Extra
1	41,00	1,69	0,70	2,17	1,43	3,57	11,32	138,17	148,43	12,25
2	41,98	1,73	0,70	2,22	1,44	3,65	11,63	140,26	151,60	12,54
3	43,03	1,76	0,73	2,24	1,46	3,67	11,89	143,88	154,84	12,78
4	44,02	1,80	0,73	2,27	1,50	3,71	12,17	146,83	158,16	13,08
5	45,08	1,88	0,78	2,29	1,55	3,75	12,49	149,84	161,58	13,36
6	46,19	1,95	0,78	2,33	1,55	3,82	12,78	152,91	165,04	13,63
7	47,34	1,99	0,78	2,36	1,58	3,85	13,13	156,03	168,63	13,93
8	48,43	2,01	0,79	2,36	1,58	3,90	13,43	159,33	172,34	14,17
9	49,64	2,04	0,79	2,42	1,61	3,97	13,78	162,60	176,03	14,45
10	50,80	2,13	0,79	2,43	1,65	4,04	14,08	166,02	179,87	14,77
11	52,06	2,14	0,81	2,47	1,65	4,08	14,44	169,52	183,82	15,10
12	53,28	2,20	0,81	2,50	1,69	4,12	14,79	173,04	187,87	15,45
13	54,62	2,25	0,89	2,54	1,69	4,16	15,17	176,72	192,03	15,74
14	55,90	2,33	0,89	2,56	1,72	4,19	15,55	180,39	196,25	16,07
15	57,31	2,36	0,89	2,61	1,73	4,24	15,94	184,23	200,61	16,41
16	58,69	2,42	0,90	2,65	1,76	4,32	16,32	188,11	205,04	16,74
17	60,09	2,47	0,93	2,71	1,78	4,37	16,75	192,16	209,65	17,12
18	61,52	2,53	0,93	2,75	1,80	4,44	17,14	196,06	214,12	17,45
19	62,99	2,61	0,95	2,78	1,82	4,49	17,56	200,14	218,78	17,82
20	64,54	2,66	0,96	2,82	1,85	4,54	18,01	204,30	223,55	18,18
21	66,08	2,73	0,97	2,85	1,86	4,59	18,46	208,56	228,43	18,57



TABLA SALARIAL AÑO 2018

Escalón	S. Cal	Anti.	2TD	2T5	3TD	3T5	Noct.	P. Fest/5	P. Fest	H. Extra
1	42,23	1,74	0,72	2,24	1,47	3,68	11,66	142,32	152,89	12,61
2	43,24	1,78	0,72	2,29	1,49	3,76	11,98	144,46	156,14	12,91
3	44,32	1,81	0,75	2,30	1,51	3,78	12,24	148,20	159,49	13,17
4	45,34	1,86	0,75	2,33	1,55	3,82	12,54	151,23	162,90	13,47
5	46,44	1,94	0,81	2,36	1,59	3,86	12,87	154,34	166,42	13,76
6	47,57	2,01	0,81	2,40	1,59	3,94	13,17	157,50	169,99	14,04
7	48,76	2,05	0,81	2,43	1,61	3,97	13,53	160,72	173,69	14,34
8	49,88	2,07	0,82	2,43	1,61	4,02	13,83	164,11	177,51	14,60
9	51,12	2,10	0,82	2,49	1,66	4,08	14,19	167,47	181,31	14,88
10	52,32	2,20	0,82	2,50	1,70	4,16	14,50	171,00	185,26	15,21
11	53,62	2,21	0,84	2,55	1,70	4,20	14,87	174,60	189,34	15,55
12	54,88	2,27	0,84	2,58	1,74	4,24	15,23	178,23	193,51	15,91
13	56,26	2,31	0,91	2,62	1,74	4,29	15,63	182,02	197,79	16,21
14	57,58	2,40	0,91	2,64	1,77	4,32	16,02	185,81	202,13	16,55
15	59,03	2,43	0,91	2,68	1,78	4,37	16,42	189,75	206,63	16,90
16	60,45	2,49	0,92	2,73	1,81	4,45	16,80	193,75	211,19	17,24
17	61,89	2,55	0,95	2,79	1,84	4,50	17,25	197,92	215,94	17,63
18	63,37	2,61	0,95	2,83	1,86	4,57	17,65	201,94	220,54	17,97
19	64,88	2,68	0,98	2,86	1,88	4,63	18,09	206,14	225,35	18,35
20	66,48	2,74	0,99	2,91	1,91	4,68	18,56	210,43	230,26	18,72
21	68,07	2,81	1,00	2,94	1,92	4,73	19,01	214,82	235,29	19,13

### Anexo 3

Quienes hayan causado baja en la plantilla de la empresa por razón de invalidez permanente, ya derive de enfermedad o de accidente, tendrán derecho a un complemento por la diferencia entre el importe de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social que perciba, incluidas en su caso las de desempleo, y el 80% del promedio de las retribuciones salariales percibidas cuando estaba en activo. Aquel importe se calculará en prorrateo mensual y dicho promedio por la suma de las retribuciones salariales percibidas en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la incapacidad temporal dividida por seis.

Se tendrá derecho al complemento hasta dicho porcentaje cuando el trabajador acredite una antigüedad en la empresa de 25 años. Por cada año que le falte para llegar a esa antigüedad se reducirá el mencionado porcentaje en una unidad, sin que en ningún caso el complemento pueda ser inferior al 60%.

### Anexo 4

Las partes firmantes de este Convenio consideran la Formación en la Empresa como factor básico de desarrollo individual y colectivo en la misma.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y organizativos, diseñará los planes anuales de Formación de los que dará traslado, en el mes de enero, al Comité de Empresa para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos y acordar el plan definitivo.