



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2017, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa RHI Refractories España, S.L., 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 RHI Refractories España, S.L. (expediente C-028/2017, código 33000342011963), 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 23 de junio 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, 20 de septiembre 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. 2017-10968.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Lugones, a 23 de junio de 2017 se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa "RHI Refractories España, S.L.", interviniendo como vocales los siguientes señores:

Por la representación económica:

D. Miguel Ángel Cano Jiménez.

D.^a M.^a Leonor Serrano Fernández.

Por la representación social: Comité de Empresa.

D. Luis Ángel Díaz Magadán.

D. Luis Antonio Álvarez Rodríguez.

D.^a Sonia López-Aguado Aguilar.

D. Alejandro López Truébano.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad de las partes, se acordó la aprobación del presente Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º—*Determinación de las partes que lo concertan.*

En Lugones, a 23 de junio de 2017 se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa "RHI Refractories España, S.L.", interviniendo como vocales los siguientes señores:

Por la representación económica:

D. Miguel Ángel Cano Jiménez.

D.^a M.^a Leonor Serrano Fernández.

Por la representación social: Comité de Empresa.

D. Luis Ángel Díaz Magadán.

D. Luis Antonio Álvarez Rodríguez.

D.^a Sonia López-Aguado Aguilar.

D. Alejandro López Truébano.



Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 2.º—Objeto.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa "RHI Refractories España, S.L.", domiciliada en Lugones-Siero, y dedicada a la fabricación de material refractario, y el personal a su servicio, procurando a través de un régimen de relaciones laborales, la lealtad y asistencia recíproca en beneficio de cuantos colaboran en esta comunidad de trabajo.

Artículo 3.º—Extensión.

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores de la Empresa, sin más excepciones, que las que establezca la Ley.

Artículo 4.º—Plazo de Vigencia.

La duración del presente Convenio comprenderá tres años, por lo que regirá desde el 1.º de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5.º—Prórrogas.

Extinguido el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por alguna de las partes no se solicite en forma legal su resolución con una antelación al menos de tres meses de la expiración de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.º—Plazo de inicio y negociación del Convenio.

Iniciadas las negociaciones de conformidad con el artículo 89.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someterse y adherirse a los procedimientos de mediación que se establezcan a este respecto en virtud de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico vigentes y en los términos por estos fijados para solventar de manera efectiva las discrepancias que surjan. En todo caso, y a tenor de lo establecido en el vigente artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, las partes expresamente acuerdan que en el caso de que transcurra un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral el presente convenio mantendrá su vigencia hasta que sea aprobado el siguiente.

Capítulo II

Jornada de trabajo, vacaciones, licencias

Artículo 7.º—Jornada de Trabajo.

El horario de Trabajo de los empleados de Oficinas Administrativas, Técnicos y de Laboratorio será de lunes a viernes, ambos inclusive, desde las 7.00 a las 15.00 horas, siendo para el resto del personal la jornada de 40 horas semanales como sigue:

- Turno de 8 a 17 horas.
- Turno de 6 a 14 horas.
- Turno de 14 a 22 horas.
- Turno de 22 a 6 horas.

Turnos continuos.

En las secciones, donde las circunstancias técnicas, de organización o productivas lo exijan, se trabajará en la forma siguiente:

a) Sistema 3T4 (Tres Turnos, Cuatro Operarios).

Se trabajarán 7 días consecutivos y se descansarán los dos días siguientes, para a continuación cambiar el turno. Al finalizar el ciclo del turno de 06 a 14 horas, los días de descanso serán tres, comenzando el nuevo ciclo de 28 días en lunes y turno de 22 a 06. Los descansos compensatorios se disfrutarán en meses alternos los cuatro días últimos del turno de 6 a 14 horas, a excepción de la sección de molienda donde se disfrutarán los Domingos en los turnos de 14 a 22 horas y de 22 a 06 horas.

b) Trabajos Continuos de lunes a Sábado.

En las secciones, de influencia del Horno Túnel (Laeis 4, Mezclas de Laeis 4 y Final de Cocción) se trabajará de lunes (6.00 Horas) a sábado (14.00 Horas). Los descansos compensatorios, se disfrutarán en tres períodos de cinco días cada uno, dos en el primer semestre y uno el último trimestre.

c) Servicio de Mantenimiento.

En interés de un normal funcionamiento de la Fábrica, se mantendrá un servicio de Mantenimiento los sábados de 6 a 22 Horas y los domingos de 6 a 14 Horas. Los descansos se realizarán en la semana siguiente.

Los trabajadores a turnos continuos a los que se refieren los apartados a, b y c de este artículo, percibirán en concepto de gratificación complementaria 32 € los sábados, y 50 € los domingos y festivos que presten servicio. Los trabajos en los turnos de la noche en Noche Buena y Noche Vieja serán gratificados con 120 € día.



La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, computándose como trabajo efectivo el tiempo de boca-dillo, respetándose condiciones más beneficiosas.

Las fechas para la reducción de 32 horas de jornada pactada con anterior a la vigencia del presente Convenio Colectivo, que se debe disfrutar por jornadas completas, se fijan para el año 2017 en los días: 17 de abril, 13 de octubre, 22 de septiembre y 7 de diciembre.

En el supuesto de que por disposición general del Gobierno se redujera la jornada de 40 horas semanales, se aplicará la nueva jornada, absorbiendo las reducciones de jornadas producidas en virtud de lo convenido en el párrafo anterior.

Artículo 8.º—*Disfrute de vacaciones.*

El período de vacaciones será de 31 días naturales para todos los trabajadores, que serán disfrutados entre los meses de julio y septiembre, a excepción de los turnos continuos, que serán de junio a septiembre. Si se disfrutan fuera de estas fechas se incrementarán en dos días.

Artículo 9.º—*Licencias.*

Esta Empresa concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las causas siguientes:

- 1.º) Matrimonio: la licencia por matrimonio será de 15 días de duración.
- 2.º) Muerte del cónyuge, padres o hijos: tres días de licencia.
- 3.º) Muerte de ascendientes o descendientes (abuelos, nietos o hermanos): tres días de licencia.
- 4.º) Muerte de padres, hijos o hermanos políticos: dos días de licencia.
- 5.º) Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: dos días de licencia.
- 6.º) Intervención sin hospitalización: dos días de licencia; si concurre desplazamiento se aumentará a cuatro días.
- 7.º) Alumbramiento de esposa: dos días de licencia; si concurre enfermedad grave se aumentará a cinco días.
- 8.º) Matrimonio de hermanos o hijos: un día.
- 9.º) Por traslado de domicilio habitual: un día.
- 10.º) Por necesidades propias, previa solicitud y aprobación: un día de licencia.
- 11.º) Por fallecimiento de tíos, tíos políticos y sobrinos: un día de licencia.

Los trabajadores tendrán derecho a 3 días de permiso no retribuido, siempre que lo soliciten con 48 horas de antelación, salvo en casos excepcionales en los que no lo permita la instalación, y el total de los mismos, no supere el 5% anual de la plantilla.

Artículo 10.º—*Excedencias.*

Excedencia voluntaria.

El personal fijo de plantilla, con tiempo mínimo de un año al servicio de la Empresa, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo. La excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicios.

Deberá ser solicitado por escrito e informado por el Comité de Empresa, y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días. La negativa estará basada en algunas de las siguientes causas: a) Falta de personal.—b) Plazo perentorio de entrega de obra o de mercancía.—c) No llevar como mínimo un año al servicio de la Empresa.—d) Haber disfrutado de otra excedencia en los último cinco años.—e) Cualquiera otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas, que sean acreditadas debidamente por el trabajador, o aquellas otras que se señalen en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa. Además podrá efectuar trabajo por cuenta ajena, de acuerdo con la Ley.

Si el trabajador no solicita el ingreso treinta días antes del término señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Capítulo III

Artículo 11.º—*Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Enumeración de los trabajos: Se consideran trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos los siguientes:

- a) Los que se realizan a una altura de 4 o más metros en pisos provisionales o andamios (limpieza de tejados) y limpieza de interior de colectores.
- b) Torres de molienda.
- c) Mezclas de Pasta y Morteros.



- d) Talleres de Prensas.
- e) Moldeo a mano (por vibración del martillo neumático).
- f) Horno Rotativo.
- g) Cocción Horno de Temperizar.
- h) Máquina de cortar refractario.
- i) Engrase de maquinaria.
- j) Trabajos en interiores de aparatos y máquinas de capacidad reducida.
- k) Laboratorio Central.
- l) Horno Túnel.
- m) Trabajos de manipulación de calidades MgO-C.
- n) Y cualquiera otra instalación nueva, que en el futuro fuera determinada como penoso.

Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, que dentro de la jornada de trabajo tuvieran que emplear 4 o más horas de trabajo de los calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un Plus de 4,26 € por día de trabajo. Si este trabajo fuera de menor duración, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo empleado en aquél.

Capítulo IV

Artículo 12.º—Buzos.

A todo el personal obrero se le facilitarán tres buzos de mahón anualmente, a excepción de los trabajadores de la Prensa LV que se les facilitará según criterio del responsable de área.

La concesión de esta ropa no exime a la Empresa de la obligación de facilitar los elementos de protección personal (mandiles, guantes, calzado, ropa de agua, etc.) en los casos previstos por la Ley. En cuanto a la calidad de las prendas será de acuerdo con el Comité de Empresa.

Capítulo V

Artículo 13.º—Movilidad funcional.

1.—La movilidad funcional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

2.—Se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, ni perjuicio de su formación profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de tareas inferiores, en los que se mantendrá la retribución de la categoría de origen.

Solamente por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por el tiempo imprescindible, podrá ser destinado un trabajador a realizar funciones de categoría inferior a la suya.

3.—El trabajador que circunstancialmente fuera destinado a realizar trabajos de categoría superior a la suya, percibirá la retribución correspondiente a la categoría que desempeñe.

La realización de funciones superiores a las de la categoría profesional por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, dará derecho a reclamar el ascenso correspondiente o la cobertura de la referida plaza.

4.—Cuando la movilidad funcional suponga cambio de puesto de trabajo, con realización de funciones distintas a las que hasta entonces fueron habituales, o modificación de horario y régimen de trabajo a turnos, deberá ser comunicada por escrito al trabajador y sus representantes legales con una antelación de 48 horas, salvo cuando concurren necesidades perentorias o urgentes. La comunicación expresará las causas que motivan el cambio, duración estimada, nombre de los afectados y destino.

5.—El cambio de funciones distintas a las pactadas, no incluidas en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas con carácter general para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Capítulo VI

Artículo 14.º—Rendimientos mínimos

Todo trabajador está obligado a alcanzar el rendimiento mínimo admisible y a trabajar con correcta eficiencia. Se considerarán rendimientos mínimos los actuales vigentes, aprobados por la Comisión de Trabajo de Incentivos y Comité de Empresa, resultantes de las cronometraciones efectuadas. Se considerará eficiencia correcta, la que exige del trabajador saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la calidad establecida para el producto obtenido o servicio prestado.

En lo sucesivo, cuando por la introducción de cualquier modificación en el proceso de trabajo se haga necesario efectuar nuevas valoraciones, la Dirección de la Empresa comunicará el resultado de las mismas al Comité de Empresa, si

este diera su conformidad, será de inmediata aplicación, a todos los efectos. Si el Comité de Empresa no se mostrara conforme, ambas partes acuerdan someterse a un arbitraje. Este será practicado por un sólo arbitro, designado por común acuerdo entre personal titulado con experiencia en la materia, y el procedimiento se iniciará con la remisión del acta de disconformidad, siguiéndose a continuación por los trámites establecidos en el Artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, norma que, subsidiariamente, será de aplicación. El laudo que se dicte tendrá carácter vinculante, será de obligado cumplimiento, y solamente podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por no haberse concedido a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas, o por haber resuelto aspectos no sometidos al arbitraje. Durante la tramitación del arbitraje, la aplicación de la nueva valoración por parte de la Empresa tendrá el carácter de provisional, hasta su definitiva resolución por el órgano competente.

Capítulo VII

Remuneraciones

Artículo 15.º—Salario.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo se clasificará en uno de los siguientes grupos:

GRUPO 1		Nivel salarial
A-1	Titulado Superior	I
A-2	Titulado Medio	II
GRUPO 2		
B-1	Jefe Departamento Técnico	III
B-2	Jefe de Taller	III
B-3	Jefe Administrativo de 1.ª	III
B-4	Jefe Administrativo de 2.ª	IV
B-5	Maestro Auxiliar de Taller	V
B-6	Analista de 1.ª	V
GRUPO 3		
C-1	Oficial Administrativo de 1.ª	V
C-2	Oficial Administrativo de 2.ª	VI
C-3	Auxiliar Administrativo	XII
GRUPO 4		
D-1	Oficial de 1.ª de Oficio y Cocedor	VII
D-2	Chófer de Turismo	VIII
D-3	Oficial de 2.ª de Oficio	VIII
D-4	Oficial de 3.ª de Oficio	IX
D-5	Especialista	X
D-6	Operario Servicios Múltiples	XI
D-7	Peón	XII

El salario que corresponde a cada uno de los niveles, que se percibirá por día de trabajo a rendimientos mínimos y eficiencia correcta así como en domingos, Festivos y ausencias justificadas será el siguiente:

NIVEL I	50,09 €
NIVEL II	48,55 €
NIVEL III	47,40 €
NIVEL IV	46,22 €
NIVEL V	45,46 €
NIVEL VI	44,70 €
NIVEL VII	44,45 €
NIVEL VIII	44,05 €
NIVEL IX	43,61 €
NIVEL X	43,27 €
NIVEL XI	42,86 €
NIVEL XII	30,41 €

En cuanto a los trabajadores de 16 a 18 años en formación, se estará a lo dispuesto con carácter general por la legislación vigente.

Artículo 16.º—Complemento Personal.

El personal que en su día le fue reconocido el Complemento Personal (no absorbible), lo seguirá percibiendo y se incrementará anualmente en la misma proporción que el salario base.



Artículo 17.º—Plus de Asistencia.

El Plus de Asistencia queda establecido en la cantidad de 4 € por día de trabajo, y se incluirá en vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 18.º—Prima por carencia de incentivo.

Se mantiene la prima por carencia de incentivo equivalente a 70 P.H.A. para los grupos de Convenio del Artículo 25.

Se entiende que el productor no está a incentivo, cuando para el trabajo que realiza, no existen tablas de valores, y en ninguna parte de la jornada hubiera estado a incentivo.

El trabajador que por causas ajenas a su voluntad no trabaje a incentivo, percibirá el promedio de la prima devengada en la semana anterior, hasta un máximo de 5 días y siempre que antes no pase a sistema de incentivo (Grupos Artículo 25.º).

Artículo 19.º—Gratificación de julio.

El importe de la paga de "Julio" será de treinta días de salarios de Convenio, más el complemento personal (Artículo 16), para todo el personal, y promedio de los incentivos o parte proporcional de éstos, correspondientes al tiempo trabajado en el semestre del año para aquellos, que tuviesen establecido esta modalidad de trabajo, computándose como mes completo cada fracción del mismo.

El promedio de los incentivos se obtendrá dividiendo por 90 el importe de los devengados durante los meses de abril, mayo y junio, excepto para los casos IT por accidente laboral, que se calculará por los últimos 90 días naturales de alta en la Empresa.

Artículo 20.º—Gratificación de Navidad.

El importe de la paga extraordinaria de "Navidad" será de una mensualidad para todo el personal determinado en las mismas condiciones que la gratificación de "Julio".

El promedio de los incentivos se obtendrá dividiendo por 90 el importe de los devengados durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, excepto para los casos IT por accidente laboral, que se calculará por los últimos 90 días naturales de alta en la Empresa.

Artículo 21.º—Paga de marzo.

El importe en euros de la paga de marzo será, para la vigencia del Convenio Colectivo, el que a continuación se establece:

Escalones	Euros
1	1.401
2	1.398
3	1.394
4	1.387
5	1.386
6	1.385
7	1.384
8	1.382
9	1.380
10	1.374
11	1.369
12	1.345

O parte proporcional del tiempo trabajado en el año natural, computándose como mes completo cada fracción del mismo.

Artículo 22.º—Pago de Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán retribuidas con el Salario mínimo, Complemento Personal (artículo 16) y Plus de Asistencia. Además, el personal que estuviera trabajando a modalidad de incentivo, percibirá el promedio de los tres meses naturales inmediatamente anteriores al disfrute de vacaciones, que se obtendrá dividiendo por 90 el importe de los devengos percibidos por tal concepto, excepto para los casos de IT por accidente laboral, que se calculará por los últimos 90 días naturales de alta en la Empresa.

Artículo 23.º—Plus de Nocturnidad.

Se establece un Plus uniforme de 15,91 € por jornada de trabajo para el personal, cualquiera que sea su categoría profesional, que trabajen en jornada nocturna, entendiéndose como tal la comprendida entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente.

El personal que realice su trabajo más de cuatro horas en dicha jornada nocturna, es decir, cuatro o más, percibirá íntegramente 15,91 € y los que trabajen menos de cuatro horas, percibirán dicho Plus proporcionalmente al tiempo trabajado.



Artículo 24.º—Plus de Turnicidad.

El personal que trabaje a turnos percibirá un Plus de 1,63 € por día de trabajo. Para el sistema de turnos 3T4 (Art. 5 apartado a), el Plus será de 4 €.

Artículo 25.º—Incentivos.

Para los rendimientos actualmente vigentes, se establece un nuevo valor del precio de punto prima, que quedará establecido en la siguiente forma:

Peón: 0,0689 €	Especialista: 0,0709 €	Oficial de oficio: 0,0736 €
----------------	------------------------	-----------------------------

Los trabajadores de la sección de Prensas percibirán una gratificación por día de trabajo de 0,82 € cuando la pérdida de capacidad de la máquina no sea superior al 20% en los datos mensuales. Las secciones de Mezclas y Final de Cocción, percibirán también esta gratificación cuando cumplan el objetivo dos máquinas.

Artículo 26.º—Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias quedan fijadas en la cuantía que se establece en el siguiente cuadro:

	Categorías Profesionales	Primeras 2 horas Días laborables	Horas siguientes A las 2 primeras	Horas en domingos Festivos, nocturnos
1)	Jefe 2.ª Administrativo	16,11	18,49	22,22
	Delineante Proyectista			
2)	Oficial Administrativo 1.ª	12,50	14,34	15,65
	Encarg. Sec. Laboratorio.			
	Técnico organización 1.ª			
	Analista 1.ª			
	Delineante de 1.ª			
3)	Oficial Administrativo 2.ª	11,43	13,14	14,34
	Técnico organización 2.ª			
	Analista 2.ª			
	Inspector Control			
	Delineante 2.ª			
	Contramaestre			
4)	Auxiliar Administrativo	10,68	12,27	13,30
	Auxiliar Organiza			
	Auxiliar Laboratorio			
	Calgador			
5)	Jefe Taller	13,30	15,14	16,50
	Maestros			
6)	Maestros Auxiliares	11,84	13,51	14,78
7)	Almaceneros, Chóferes	9,96	11,52	12,67
8)	Guardas, Vigilantes	9,72	11,21	12,38
9)	Ofic. 1.ª Oficio y Cocedor	10,27	11,52	12,26
10)	Oficial 2.ª Oficio	9,96	11,21	11,93
11)	Oficial 3.ª Oficio	9,51	10,97	11,52
12)	Peón Especialista	9,38	10,67	11,40
13)	Peón	9,05	10,42	11,05

Cuando se realicen horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas mediante descansos incrementados en un 60%. Los descansos serán acumulables en días completos.

Artículo 27.º—Sustitución y compensación de retribuciones.

Las remuneraciones establecidas en este capítulo, sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengado el personal a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que fuera el origen de los mismos. No obstante, las retribuciones salariales de aquellos trabajadores que superen las pactadas en este Convenio Colectivo, se incrementarán en los mismos porcentajes pactados durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo.

Capítulo VIII

Prestaciones asistenciales

Artículo 28.º—Complemento de enfermedad y accidente.

Complemento de enfermedad y accidente.



1.—El complemento de I.T. consistirá en el abono por parte de la Empresa de una cantidad por cada día en la que permanezca en situación de I.T., según las condiciones que se establecen a continuación.

2.—En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo y maternidad, se percibirá el complemento desde el primer día de baja.

3.—Cuando la I.T. tuviera su origen en accidente no laboral o enfermedad común el complemento se percibirá desde el día 20.º de baja continuada.

4.—Para tener derecho al cobro del complemento es necesario que el índice de absentismo no sea superior al 5% durante cada trimestre natural inmediatamente anterior.

Por encima del 5% no se tendrá derecho al cobro del complemento en ningún caso.

El calculo del índice de absentismo se realizará cada trimestre natural con eficacia para el siguiente mes en base a la fórmula siguiente: [(Suma de días naturales de baja en el trimestre por enfermedad, excluida maternidad, y accidente) x 100] / [número total de trabajadores por centro de trabajo) x n.º de días del trimestre].

El aumento o disminución del coeficiente de absentismo medio de cada trimestre dará lugar al cobro o no cobro del complemento durante los días de baja que cumplan el resto de las condiciones en el trimestre inmediatamente siguiente.

5.—El complemento se dejará de percibir, una vez otorgado, o no se causará derecho al mismo, por alguna de las causas siguientes:

- a) Incumplimiento por el trabajador de las medidas terapéuticas.
- b) No presentar puntualmente los partes de alta o confirmación.
- c) No presentarse a reconocimiento médico cuando sea ordenado por la Dirección de la Empresa.

6.—La cuantía del complemento será la diferencia entre la prestación diaria del trabajador y el 100% de la retribución que le correspondiera.

7.—Este complemento no tiene carácter salarial y se encuentra excluido expresamente de cotización a la Seguridad Social, al ser una mejora de prestaciones de las comprendidas en el Artículo 43 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

8.—Se respetan las condiciones más beneficiosas a aquellos trabajadores que hasta el día de hoy hayan venido disfrutando del complemento en cuantía superior a la ahora pactada.

Artículo 29.º—*Préstamos sin interés.*

La Empresa constituye a su cargo un fondo especial de 21.228 € con destino a conceder préstamos sin interés al personal que lo solicite en los casos de necesidad justificada.

La cuantía máxima del préstamo será de 1.910 € por trabajador, y su amortización se efectuará en 30 mensualidades. Estos préstamos se otorgarán siempre previa solicitud a la Dirección de la Empresa, mediante informe favorable, en todo caso, del Comité de Empresa.

Artículo 30.º—*Becas.*

La Empresa constituirá un fondo con destino a los trabajadores en activo y sus hijos, que cursen estudios, cuya concesión será objeto de acuerdo en el seno del Comité de Empresa. Se destinan por la Empresa, para este fin, la cantidad a fondo perdido de 12.332 € anuales para el año 2017, 13.332 € anuales para el año 2018 y 14.332 € anuales para el año 2019.

Artículo 31.º—*Fondo de Vacaciones.*

La Empresa destinará 23.965 € anuales a fondo perdido para el disfrute de vacaciones a su personal, a cuyo efecto se nombrará una comisión para la administración de este fondo, del seno del Comité de Empresa.

Artículo 32.º—*Ayuda a Minusválías.*

Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge e hijos con minusválías físicas o psíquicas, y justifiquen documentalmente tal discapacidad por los organismos competentes, percibirán mensualmente un complemento de 89,82 € en cada caso que se produzca esta situación, sin limitación de clase alguna por razón de edad.

Artículo 33.º—*Ayuda por nacimiento de hijos.*

Los trabajadores percibirán en único pago, la cantidad de 453 € por nacimiento de hijo.

Artículo 34.º—*Fiestas.*

Se mantienen las fiestas del Calendario Laboral, que no excederán de 14, incluidas las dos locales (una de ellas móvil), además de la Fiesta de la Empresa, que también será móvil.

Artículo 35.º—*Horas Extraordinarias Estructurales.*

Aquellas que vengán exigidas por causas de fuerza mayor, y las que por imperativos del normal desenvolvimiento de nuestras actividades, tales como reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización. Y aquellas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos



puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la que se trate: mantenimiento.

Artículo 36.º—Servicio de Comedor.

Todo trabajador tiene derecho al servicio de comedor, mientras exista, teniendo a su cargo el 50% del costo de la comida, el otro 50% corre a cargo de la Empresa.

Artículo 37.º—Personal Nuevo.

En caso de necesidad de personal nuevo, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los familiares de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 38.º—Procedimiento para solventar discrepancias.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial, ambas partes acuerdan expresamente someterse a las previsiones contenidas en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo someter dichas cuestiones, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, a la Comisión Paritaria.

Artículo 39.º—Comisión Paritaria.

Para todas cuantas cuestiones se deriven de la aplicación y cumplimiento e interpretación de todo lo pactado, así como de las discrepancias que pudieran surgir en la negociación a tenor del artículo 85.3 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria, que estará integrada por 3 representantes de la Empresa y 3 del Comité de Empresa, que necesariamente serán los miembros de la Comisión Deliberadora, que suscribió el Convenio. El Domicilio de la misma se establece en RHI Refractories España, S.L., Lugones-Siero.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo pronunciarse en cada caso en el plazo máximo de veinte días.

En el caso de las discrepancias sometidas a su dictamen en materia de modificaciones sustanciales y no aplicación del régimen salarial, de conformidad con el precedente artículo de este Convenio, el plazo máximo para pronunciarse será de siete días.

La falta de acuerdo en dicha comisión habilitará a las partes para plantear la cuestión sometida a su examen, bien a los procesos de mediación establecidos en virtud del Acuerdo Interprofesional autonómico o estatal vigente y en los términos por este fijado, bien ante la jurisdicción competente.

Artículo 40.º—Premios a la Antigüedad y Asistencia.

Quedan establecidos los premios a la Antigüedad y Asistencia como sigue:

Premios a la Antigüedad:

Antigüedad	Premio
25 años	269 €
40 años	767 €

Premios a la Asistencia:

8 años sin ausencias	221 €
----------------------	-------

Artículo 41.º—Incrementos salariales durante la vigencia del Convenio Colectivo.

El incremento salarial pactado para el 2017, primer año de vigencia del Convenio Colectivo, es del 1,4% (revisado al IPC real).

Para los dos años restantes de vigencia del Convenio Colectivo, el incremento será del IPC real más 0,4 puntos sobre todos los conceptos económicos.

Se exceptúan de estos incrementos las Becas cuyo importe para cada uno de los años de vigencia constan, en el artículo 30.

Los datos económicos que figuran en el presente texto están actualizados en los términos pactados por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, calculados sobre el 1,4% de incremento para el año 2017.

En 2018 y 2019, en la nómina del mes de enero se abonará el salario del año anterior incrementado con el IPC previsto más 0,4 puntos, regularizando todas las desviaciones posibles en el mes siguiente de conocerse el IPC real.



Y en prueba de conformidad con todo lo pactado que antecede, lo firman los vocales de ambas representaciones.

Representación Social

D. Luis Ángel Díaz Magadán (ATI)
D. Luis Antonio Álvarez Rodríguez (ATI)
D.ª Sonia López-Aguado Aguilar (ATI)
D. Alejandro López Truébano (CC.OO.)

Representación Económica

D. Miguel Ángel Cano Jiménez
D.ª M.ª Leonor Serrano Fernández

ÍNDICE CONCEPTUAL

	Artículo
Ayuda a Minusvalías	32.º
Ayuda por nacimiento de hijos	33.º
Becas	30.º
Buzos de Trabajo	12.º
Complemento de enfermedad y accidente	28.º
Complemento Personal	16.º
Comisión Paritaria	39.º
Determinación de las partes que lo conciertan	1.º
Disfrute de Vacaciones	8.º
Excedencias	10.º
Extensión	3.º
Fiestas	34.º
Fondo de Vacaciones	31.º
Gratificación "Julio" y "Navidad"	19.º/20.º
Horas Extras	26.º
Horas Extras Estructurales	35.º
Incrementos Salariales	41.º
Incentivos	25.º
Jornada de Trabajo	7.º
Licencias	9.º
Movilidad Funcional	13.º
Objeto	2.º
Pago de Vacaciones	22.º
Paga de marzo	21.º
Personal Nuevo	37.º
Plazo de inicio negociación convenio	6.º
Plus de Asistencia	17.º
Plus de Nocturnidad	23.º
Plus de Turnicidad	24.º
Premios Antigüedad y Asistencia	40.º
Préstamo sin interés	29.º
Prima carencia de Incentivo	18.º
Procedimientos para solventar Discrepancias	38.º
Prórrogas	5.º
Rendimientos mínimos	14.º
Salario	15.º
Servicio Comedor	36.º
Sustitución y Compensación de Retribuciones	27.º
Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos	11.º
Vigencias	4.º