



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Arcillas Refractarias, S.A. (Arciresa) 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 Arcillas Refractarias, S.A. (Arciresa) (Expediente C-024/2018, código 33000062011978), 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 3 de mayo de 2018, 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 11 de abril de 2018, 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, a 10 de julio de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018 (publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018), el Director General.—Cód. 2018-07466.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Lugo de Llanera, siendo las diecisiete horas del 3 de mayo de 2018, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa Arcillas Refractarias, S.A. "Arciresa", con la asistencia de los siguientes señores:

Por la representación social:	Por la representación económica:
D. David Casaprima Blanco	D. Fernando López Sánchez
D. José Ramón Sánchez Díez	D. Adrián Iglesias Redondo
D. Pablo Valle Álvarez	
D. Diego Fernández Martínez	
D. Diego Esteban de Pablo	

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo acuerdan el siguiente

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Artículo 1.º—*Vigencia.*

Este Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2018 y vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.020. Mientras no se firme un nuevo convenio y salvo denuncia estará vigente el presente convenio.

Artículo 2.º—*Ámbito.*

El Presente Convenio Colectivo, tiene el carácter de Convenio de Empresa y regulará las condiciones económicas de todos los trabajadores de la Empresa Arcillas Refractarias, S.A. "Arciresa" con domicilio en Lugo de Llanera, Bº Castiello s/n, y centro de trabajo en Crta. Carbainos 180, Cenero (Asturias).

Artículo 3.º—*Conceptos retributivos.*

El personal devengará las siguientes percepciones:

- 1.— Salario Base de Empresa;
- 2.— Complemento de Calificación Personal;



- 3.— Prima de asistencia y esmero;
- 4.— Dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre;
- 5.— Paga de beneficios,
- 6.— Nocturnidad.
- 7.— Festivos año 2018

El importe de la antigüedad reflejada en esta Tabla de Salarios más el ya establecido en el Convenio Colectivo de Empresa del año 1978, tendrá solamente validez para el personal con Contrato indefinido al 27 de junio de 1996, aumentándose únicamente y por una sola vez, un siguiente tramo a cada trabajador con respecto a su valor individual, en la fecha en que sea su vencimiento y respetando el tope máximo del 50% a quien corresponda. Alcanzado el porcentaje siguiente indicado de cada trabajador, éste quedará consolidado, sin que haya lugar a más aumentos por aquel concepto.

Ningún trabajador contratado a partir de la entrada en vigor del Convenio del Ejercicio 1.996, con independencia de su tipo de Contrato, tendrá derecho al Premio de Antigüedad en cuantía alguna.

Artículo 4.º—*Salario base de la empresa.*

Se devengará por día natural, teniendo en cuenta únicamente el salario base a todos los efectos, excepto para el cálculo del Premio de Antigüedad.

Artículo 5.º—*Complemento de calificación personal.*

Será devengado por cada día efectivo de trabajo.

Artículo 6.º—*Prima de asistencia y esmero.*

Este concepto queda sometido a un régimen de penalización en función de la asistencia y puntualidad, viéndose reducido en la forma que se establece en la Tabla de Salarios. No obstante, en caso de accidente de trabajo, licencias retribuidas o falta de asistencia justificada (Incapacidad Temporal por enfermedad común, asistencia médica...) esta prima se percibirá en partes proporcionales a los días trabajados del mes (base 22 días).

Fuera de las excepciones indicadas, ninguna falta se considerará justificada a efectos de esta prima.

Artículo 7.º—*Fiesta patronal.*

Se establece como Fiesta Patronal el día 13 de junio, día de San Antonio para los trabajadores de fábrica excepto los de oficinas y laboratorio que se le incrementa en los días de vacaciones.

Artículo 8.º—*Vacaciones.*

1) Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal excepto el personal de oficinas y laboratorio y serán abonadas según el promedio de los tres meses naturales anteriores a su devengo.

2) Para el personal de oficinas y laboratorio las vacaciones serán de veintidós días laborables, además de la fiesta patronal, la cual no disfrutan, por lo que el cómputo global asciende a 22 días laborables.

3) El trabajador que no tenga un año completo de servicio en la Empresa tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

4) Antes del 1 de junio deberá estar expuesto el calendario de vacaciones a disfrutar por cada trabajador durante el período vacacional.

Artículo 9.º—*Tabla de salarios.*

La Tabla salarial del presente Convenio recoge en su conjunto, todos los conceptos salariales especificados en el artículo 3.º del presente Convenio, estando ya incluidos en la misma los estipulados en los artículos 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, trabajo a turnos y a ritmo de trabajo, descanso semanal y permisos, de forma que la ratificación o plus que pudiera corresponder por tales conceptos, ya está incluida en la partida correspondiente a salario base, que ha sido mejorada a tales efectos en los anteriores Convenios de Empresa, al haberlo así acordado la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores.

Las horas extras se pagarán prorrateando el salario diario del trabajador en función de su categoría laboral o trabajo que desempeñe si es de categoría superior, manteniendo el coste por hora extra del anterior convenio para quién tenga un salario inferior.

Para el año 2.018, el festivo trabajado tendrá una subida del 15% con respecto a lo establecido en 2017, el resto de años, la variación será conforme a lo establecido en convenio para el salario.

En cualquier caso y teniendo en cuenta la mayor exigencia del trabajo nocturno, las horas nocturnas se retribuirán con un 20% de incremento durante la vigencia del convenio.

Con este acuerdo fijado en convenios anteriores, la nocturnidad llega al tipo máximo fijado por la dirección y los representantes de los trabajadores y acuerdan que este tipo máximo no será ya objeto de negociación ni subida en ningún futuro convenio, salvo la variación anual que afecte a los salarios.

El contrato de formación fijará como salario el Salario Mínimo Profesional, prorrateado por las horas efectivas de trabajo.



Para los trabajadores de tercer año de formación se establece un complemento lineal al contrato de formación que será de 15 euros mensuales.

El complemento lineal establecido anteriormente para los trabajadores de fábrica que efectúen su trabajo en domingo o festivo, pasará a ser también para los trabajos en sábado fuera de turno tanto para los trabajadores de fábrica como los de oficina. Este complemento será de 10,42 euros.

Si eventualmente, por circunstancias de la producción, la empresa solicitase al trabajador que se incorporase a un turno de trabajo especial más exigente y previamente regulado entre la dirección y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando el trabajador acepte, tendrá derecho a un complemento de 30 euros o cada tres veces que suceda dicha circunstancia tendrá derecho a 1 día de descanso.

En los casos que por motivos de trabajo haya que pernoctar fuera de casa, los trabajadores que el año anterior hayan tenido ingresos inferiores a 24.000 euros brutos, tendrán derecho a 10 euros/noche como compensación.

Si por motivos laborales un trabajador tiene que disponer de su vehículo para cualquier desplazamiento, se fija un importe de 0,20 €/km o en su defecto el importe admitido fiscalmente por la Hacienda Pública si este es mayor.

Artículo 10.º—Compensación y absorción.

Las mejoras que ahora se pactan en su conjunto, absorben hasta donde alcancen las mejoras legales o convencionales establecidas o que se establezcan hasta el año 2.020.

Artículo 11.º—Contratos de trabajo.

a) Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado

En aplicación de lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 2, del R.D. 2720/1998 de diciembre, y a efecto de identificar los trabajos o tareas de substantividad propia dentro de las actividades normales de la Empresa y que incluso siendo de producción, no atiendan a la acumulación de tareas o exceso de pedidos, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la Empresa.

Podrá realizarse esta modalidad contractual para la ejecución de las siguientes actividades o trabajos puntuales, esporádicos o de duración limitada en el tiempo que no constituyan la actividad ordinaria y continuada de la empresa:

- Trabajos de mantenimiento puntuales y esporádicos;
- Obras nuevas esporádicas y de duración limitada;
- Averías de carácter estructural no habitual.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

b) Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción

El contrato por Circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período doce meses.

De acuerdo con el Ley 12/2001 de 9 de julio se podrá realizar una prórroga al contrato inicial sin que el tiempo máximo del contrato supere lo establecido en el párrafo anterior.

c) Contrato para la formación

En los Contratos de Formación celebrados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones reglamentarias, teniendo en cuenta las peculiaridades y características del puesto de trabajo a desempeñar y los requerimientos formativos del mismo tendrán una duración mínima de seis meses y una máxima de tres años.

Cuando el contrato se concierte por un plazo inferior al máximo admitido, podrán hacerse hasta dos prórrogas para llegar al tiempo máximo admitido, si bien la duración mínima de cada una de las prórrogas no podrá ser inferior a seis meses.

El número máximo de trabajadores para la formación no podrá superar el determinado en la escala siguiente:

Plantilla	Máximo contratos de formación
Hasta 5 trabajadores	2 aprendices
De 6 a 10	4 aprendices
De 11 a 25	6 aprendices
De 26 a 40	8 aprendices
De 41 a 50	10 aprendices
De 51 a 100	16 aprendices

Para determinar la plantilla de trabajadores a efectos de ésta modalidad de contratación, no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato de formación.

d) Categoría Peón Especialista



El tiempo máximo de permanencia de un trabajador en esta categoría profesional del Nivel V, Grupo 4.º, será de cuatro años, salvo que la finalización de su Contrato de Trabajo especifique fecha posterior. Al cumplir dichos plazos pasará a la categoría profesional inmediata superior, Nivel IV del Grupo 4.º.

e) Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Técnico titulado, Grupo 1.º: dos meses;
- Personal Técnico no titulado y Administrativos, Grupo 2.º y 3.º: un mes;
- Resto del personal: 15 días.

La Empresa vendrá obligada a liquidar todos los conceptos y con las formalidades exigidas en la legislación vigente, en el momento del abono de la Nómina del mes en que el trabajador cesa. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de los intereses de demora fijados legalmente. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no hizo el preaviso con la antelación debida.

Artículo 12.º—*Jornada.*

- a) Se establece una reducción de jornada de 16 horas para todos los trabajadores de la Empresa considerándose como festivos a tal efecto los días de Nochebuena y Nochevieja.
- b) A todos los efectos se considerarán festivos los días de Reyes y viernes Santo y sólo podrá ser requerido la asistencia de algún trabajador por circunstancias excepcionales de producción o funcionamiento del horno.
- c) A partir del ejercicio 2.018, los trabajadores que efectúen trabajos a tres turnos durante al menos 60 noches en el año natural, tendrán derecho a una reducción de jornada de 16 horas, quedando por tanto para estos trabajadores el número de horas anuales en 1784.
- d) Los trabajadores de oficina y laboratorio tendrán asimismo una reducción de jornada las tardes del 5 de enero y del miércoles Santo con un horario de 08.00 h. a 14.00h.
- e) La jornada laboral será de 40 horas semanales.
- f) Los trabajadores tendrán expuesto su calendario laboral con al menos 1 mes de antelación. El mismo podrá cambiarse por circunstancias de la producción o para cubrir bajas.
- g) Los trabajadores de oficina acomodarán su horario laboral para poder tener libre la tarde del viernes y víspera de festivo (nacional, regional y local), manteniendo el cómputo de las 40 horas semanales, si bien harán turnos para que quede un trabajador de guardia en la oficina de Carbaños, en la báscula de Llanera y laboratorio durante las citadas tardes. de no poder disponer de personal de Laboratorio de la misma categoría laboral para hacer rotaciones, la dirección del laboratorio tendrá la potestad de acordar otros horarios de trabajo atendiendo a las necesidades de producción y como se venía haciendo en los convenios anteriores.
- h) Los trabajadores de oficina tendrán horario de verano continuado de 8 a 15 horas desde el 16 de junio al 21 de septiembre ambos inclusive. En la báscula de Llanera se establecerá un turno rotatorio para mantener un trabajador de guardia durante las tardes del horario de verano. Durante el mes de agosto no habrá guardias en la báscula de Lugo de Llanera.
- i) El personal de Laboratorio (analistas) tendrá horario reducido de 7 h distribuidas de 9-14 y 15.30-17.30 desde el 16 de junio al 21 de septiembre ambos inclusive excepto durante el mes de agosto donde la jornada será continuada de 8-15h.
- j) Los trabajadores de oficina y laboratorio de fábrica podrán acogerse a las fiestas laborales de Oviedo, Gijón o Avilés siempre que no alteren el normal funcionamiento de la fábrica. Esta elección podrá realizarse una vez y será continuada en el tiempo.
- k) El número de horas laborales anuales para los años de vigencia de este convenio se establece en 1.800 horas.

Artículo 13.º—*Guardias de Taller.*

Se establece un sistema de Guardias de Taller durante los sábados, domingos y festivos en horario de 6 a.m. a 10 p.m. con los siguientes condicionantes para el trabajador o trabajadores afectados:

- 1) Estar localizado en un área de 40 km. de la Fábrica mediante teléfono móvil entregado por la Empresa.
- 2) Retribución de 42,18 euros por día de guardia.
- 3) 7,21 euros por desplazamiento si se hace efectivo.
- 4) 14,48 euros por hora trabajada efectiva, con un mínimo de 3 horas aunque la avería se solucione en menos tiempo.
- 5) Las retribuciones de las guardias de taller se incrementarán de acuerdo con la subida salarial del año correspondiente.



- 6) Los trabajadores de mantenimiento podrán cambiar los festivos siempre que no alteren el funcionamiento del taller y previo visto bueno de la Dirección de Fábrica.

El trabajador que esté de guardia ese día solo deberá estar disponible durante el turno en el que no haya ningún trabajador de mantenimiento en la fábrica.

Artículo 14.º—*Jubilación anticipada.*

Con la cambiante legislación laboral, ambas partes se reunirán para negociar puntualmente cada caso.

Artículo 15.º—*Contrato relevo.*

Con la cambiante legislación laboral, ambas partes se reunirán para negociar puntualmente cada caso.

Artículo 16.º—*Conversión de contratos temporales en indefinidos.*

Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Se establece un nuevo cómputo del tiempo cuando el trabajador haya pedido anteriormente la baja voluntaria y cuando el intervalo entre contratos sea superior a seis meses.

Artículo 17.º—*Trabajo nocturno.*

Reducción de trabajo nocturno a la edad de 56 años, siempre que el trabajador lleve más de 20 años en régimen turnos, conservando todos los complementos salariales que hasta la fecha estuviera percibiendo excepto el de nocturnidad.

Artículo 18.º—*Trabajo de superior categoría.*

Todo trabajador que desarrolle trabajos de superior categoría seis meses al año o durante 8 meses durante dos años, consolidará dicha categoría. Durante el período de prestación de servicios en categoría superior, se cobrará a razón de la categoría que está desempeñando.

Artículo 19.º—*Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a todos los trabajadores y trabajadoras de ropa de trabajo y de Equipos de Protección Individuales (EPI's) en los casos que así lo determine la Evaluación de Riesgos Laborales del Puesto de Trabajo.

La ropa de trabajo será entregada anualmente, siendo los EPI's renovados cuando su deterioro lo haga necesario o su fecha de caducidad así lo indique. En ambos casos la entrega se realizará previa devolución del material usado.

La empresa entregará gafas de seguridad graduadas a los trabajadores que lo necesiten con un máximo de 2 gafas por año.

Las cuestiones que puedan suscitarse en lo referente a los EPI's a entregar serán resueltas dentro del Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 20.º—*Licencias retribuidas.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores excepto en los puntos no recogidos por el mismo y en los que se amplían:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- c) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Por el fallecimiento de un familiar hasta primer grado de consanguineidad un día laboral más.
- e) Las parejas de hecho generarán los mismos derechos que los contemplados en el E.T. y en este convenio. Igualmente lo harán quienes no siendo pareja de hecho acrediten su convivencia de forma suficiente (empadronamiento común con al menos 2 años anteriores a la solicitud).
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido y a instancia del trabajador, podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del E.T. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber desempeñado del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



- h) 16 horas al año para poder asistir a consultas médicas, incluidos especialistas, entregando justificante a la empresa.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) En caso de muerte de un compañero de trabajo en accidente laboral, durante el tiempo necesario para asistir al entierro.
- k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. En todo caso el presente convenio se regirá por la normativa en vigor durante la vigencia del mismo.
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- m) Debido a las nuevas leyes sobre la igualdad de sexos y sobre la violencia de género, el presente convenio se regirá por la normativa en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 21.º—Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone a continuación:

- a) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - 1) de una a tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
 - 2) No comunicar con la anterioridad debida su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
 - 4) Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
 - 5) Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
 - 6) La falta de la debida corrección y diligencia con las personas y las apatías para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta clasificación.
 - 7) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
 - 8) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
 - 9) La embriaguez ocasional cuando no constituya una falta más grave.
 - 10) Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
 - 11) Cualquier otra de carácter análogo.
- b) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves:
 - 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
 - 2) La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
 - 3) Faltar dos días al trabajo sin justificar.
 - 4) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará falta muy grave.
 - 5) Intervenir en juegos durante las horas de trabajo sean estos de la clase que fuesen.
 - 6) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - 7) La negligencia a desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - 8) La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc. Para el trabajador o para sus compañeros.
 - 9) La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
 - 10) La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
 - 11) El quebranto o violación del secreto de reserva si no se producen perjuicios a la empresa.
 - 12) Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
 - 13) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
 - 14) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización escrita.



- 15) Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc. Que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
 - 16) Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
 - 17) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 - 18) Usar el teléfono para usos particulares sin autorización.
 - 19) No utilizar los elementos de protección e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
 - 20) Cualquier otra de carácter análogo.
- c) Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- 1) La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses o de veinte, cometidas durante un año.
 - 2) Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
 - 3) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - 4) Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona, dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante actos de servicio.
 - 5) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
 - 6) Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia, por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la empresa.
 - 7) La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
 - 8) El acoso moral o sexual efectuado por compañeros de trabajo o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. Se entenderá por acoso toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del trabajador o la trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
 - 9) El abuso de autoridad. Se entenderá como tal la comisión, por parte de un jefe o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio Colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.
 - 10) La reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro de un semestre.
 - 11) Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 22.º—*Sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - c) Despido disciplinario según el art. 54 E.T.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, Grupo o Nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Artículo 23.º—*Seguro carnet de conducir.*

1) La empresa contratará un Seguro que incluya defensa jurídica de recurso de multas, así como compensación en gastos de recuperación de puntos para aquellos trabajadores que pierdan puntos de carnet conduciendo vehículos de la empresa. El tiempo de asistencia a cursos de recuperación de puntos computará como tiempo de trabajo.

2) Quedan excluidos del punto 1) los casos de alcoholemia y conducción temeraria.

3) Los trabajadores que hayan perdido el carnet de conducir, no podrán ser despedidos por dicha causa.



Artículo 24.º—Seguridad y salud en el trabajo.

A) Salud Laboral—Delegados de Prevención.—Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa, como Delegados de Prevención, otros trabajadores de la propia Empresa que no sean representantes de los trabajadores.

B) Protección de la maternidad: Se atenderá a lo recogido en el E.T. evaluando los riesgos a que se refiere el Art.16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

C) Formación en prevención de riesgos laborales: Conforme al Art.19 de la Ley 31/95 se formará al personal de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, incrementándose esa formación en los Delegados de Prevención.

D) Equipos de protección individual: en función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores los equipos de protección individual (EPIS) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

E) Reconocimientos médicos: Se garantizará a los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales

Artículo 25.º—Fondo de compensación por accidentes de trabajo.

Se establece un Fondo de Compensación por Accidentes de Trabajo y/o Enfermedad Profesional que será regulado por un acuerdo independiente de éste Convenio, suscrito entre las partes social y económica de la Empresa.

La aportación de la empresa será de un máximo de 1.000 euros anuales.

Artículo 26.º—Incremento salarial.

Se acuerda el siguiente incremento salarial:

- 2.018 1,1% + 0,4%
- 2.019 I.P.C. 2.018 + 0,5%
- 2.020 I.P.C. 2019 + 0,6%

Artículo 27.º—Revisión salarial.

- En cualquiera de los tres ejercicios no se rebasará el 2% de subida salarial, sea cual sea el I.P.C. real.

Durante los años 2.018 a 2.020 se aplicará una paga de beneficios según los resultados de la empresa:

- Si el beneficio es < 250.000 euros 0
- Entre 250.000 y 550.000 euros 0,5%
- Más de 550.000 euros..... 1%

Siempre que el beneficio global de la sociedad y sus filiales en el% en que Arciresa participe llegue a estas cifras antes de impuestos (aquellas en que la sociedad posea más de un 50%)

Artículo 28.º—Comisión Paritaria.

Para la interpretación y cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, las partes firmantes designan una Comisión Paritaria que entenderá de las cuestiones que les sean atribuidas y que estará integrada por:

Parte de la empresa D. Fernando López Sánchez y por parte de los trabajadores por D. David Casaprima Blanco.

Artículo 29.º

El presente Convenio podrá ser denunciado por las partes 20 días antes de su vencimiento.

Artículo 30.º

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones aplicables legales.

Disposición adicional primera:

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverán sus discrepancias acudiendo al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Disposición adicional segunda:

Denuncia y negociación.—El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente, para su revisión, 20 días antes de su vencimiento como señala el artículo 29.

La representación de los trabajadores, deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo Convenio, con 15 días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar en la primera semana del mes de diciembre de 2020.

No obstante, y sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se proroga hasta el 30 de diciembre de 2018, o en su caso hasta la fecha de firma del nuevo Convenio cuando esta última sea anterior.

Disposición adicional tercera:

Para las cuestiones derivadas de la observancia, cumplimiento e interpretación de todo lo pactado, se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio como señala en su artículo 28.

A esta Comisión podrá plantearse cualquier discrepancia surgida del presente convenio, solicitando por cada parte una reunión para plantear la discrepancia que debe de realizarse en un máximo de 10 días de la solicitud de parte.

Si trascurridos 20 días de la solicitud no se llegase a ningún acuerdo sobre la discrepancia, salvo pacto expreso que lo prorrogue, las partes se someterán al dictamen del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) como trámite procesal previo a la vía judicial si la discrepancia es por falta de acuerdo en la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad lo firman los representantes de las partes social y económica.

Por la representación social:

- D. David Casaprima Blanco
- D. José Ramón Sánchez Díez
- D. Pablo Valle Álvarez
- D. Diego Fernández Martínez
- D. Diego Esteban de Pablo

Por la representación económica:

- D. Fernando López Sánchez
- D. Adrián Iglesias Redondo

ARCILLAS REFRACTARIAS, S.A.

EJERCICIO 2018
1,5% de la tabla salarial de 2017

TABLA DE SALARIOS

CATEGORIAS	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLEMENTO CALIFICACION PERSONAL	PRIMA ASISTENCIA Y ESmero	EVALUACION MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO Y NAVIDAD	PARTICIPACION BENEFICIOS	BRUTO ANUAL	HORAS CONVENIO	COSTE HORA CATEGORIA
GRUPO 1º									
NIVEL I - Director- Gerente- Ingeniero	55,00	8,53	167,57	2.030,82	1.490,72	1.490,72	29.227,89	1.800,00	16,24
NIVEL III - Licenciado- Ing. Técnico	46,15	6,72	155,19	1.707,69	1.176,34	1.176,34	24.339,41	1.800,00	13,52
NIVEL III - Licenciado- Ing. Técnico- 1º año	27,69	4,02	92,47	1.023,67	705,99	705,99	14.592,72	1.800,00	8,11
NIVEL IV - Licenciado- Ing. Técnico- 2º año	34,64	5,04	116,40	1.281,60	882,30	882,30	18.264,82	1.800,00	10,15
NIVEL V - Licenc. Química- Analista	38,00	5,52	127,78	1.405,78	967,67	967,67	20.034,13	1.800,00	11,13
GRUPO 2º									
NIVEL I - Maestro Ind.- Jefe Taller- Prod.	43,72	4,68	143,61	1.572,21	1.092,29	1.134,80	22.465,34	1.800,00	12,48
NIVEL II- Ofcal Lab.- Enc.Serv.- Comercial	42,20	4,68	143,61	1.526,61	1.060,96	1.081,11	21.794,19	1.800,00	12,11
NIVEL III - Auxiliar Org. Top.- Laboratorio	38,18	2,78	143,61	1.358,51	1.031,93	1.052,09	19.645,11	1.800,00	10,91
GRUPO 3º									
NIVEL I - Jefe Administrativo	45,12	4,68	143,61	1.614,21	1.087,78	1.146,02	22.978,54	1.800,00	12,77
NIVEL II - Oficial Administrativo de 1º	43,40	3,77	143,61	1.539,86	1.067,68	1.119,16	21.998,85	1.800,00	12,22
NIVEL III - Oficial Administrativo de 2º	41,72	3,33	143,61	1.478,46	1.031,81	1.054,21	21.111,24	1.800,00	11,73
NIVEL IV - Auxiliar Administrativo	36,67	2,37	143,61	1.302,96	1.016,20	1.027,39	18.909,47	1.800,00	10,51
NIVEL V - Ayte. Administrativo	28,26	1,93	118,69	1.014,74	791,90	791,90	14.718,97	1.800,00	8,18
GRUPO 4º									
NIVEL I - Jefe Equipo - Oficial Superior	40,24	4,68	143,61	1.467,81	1.034,15	1.077,58	21.021,64	1.800,00	11,68
NIVEL II - Oficial de 1º - Palista	38,60	3,71	143,61	1.394,36	1.018,42	1.049,75	20.060,14	1.800,00	11,14
NIVEL III - Ofcal de 2º - Fogonero - Molinero	37,48	3,27	143,61	1.349,76	1.002,78	1.025,12	19.457,71	1.800,00	10,81
NIVEL IV - Ayudante Fogonero - Molinero	35,83	2,78	143,61	1.288,01	971,41	971,41	18.585,64	1.800,00	10,33
NIVEL V - Peón Especialista	28,26	1,92	119,16	1.014,96	795,06	795,06	14.730,96	1.800,00	8,18
NIVEL VI - Peón- Limpiaadora	25,73	1,84	108,00	925,90	720,71	720,71	13.425,50	1.800,00	7,46
GRUPO 5º									
NIVEL I - Aprendiz	20,75	1,27	76,57	730,82	510,92	510,92	10.422,86	1.800,00	5,79

El incremento de la antigüedad sobre lo establecido en el año 1.978, será el siguiente:
 Con el 5% de antigüedad **2,09 Euros/día**
 Con el 10% de antigüedad **3,19 Euros/día**
 Con el 20% de antigüedad **4,77 Euros/día**
 Con el 30% de antigüedad **6,43 Euros/día**
 Con el 40% de antigüedad **7,98 Euros/día**
 Con el 50% de antigüedad **9,56 Euros/día**

Prima de asistencia y esmero

Por asistencia y puntualidad durante todo el mes: **143,61 Euros**
FALTAS SIN JUSTIFICAR
 El que falte un día **95,76 Euros**
 El que falte dos días **47,86 Euros**
 El que falte tres o más días **0,00 Euros**
 - Excepto Grupos 1º y 5º y Niveles V y VI del Grupo 4º que serán las partes proporcionales.

FALTA JUSTIFICADA: se descontará la parte proporcional a los días trabajados del mes (base 22 días)

PRECIO HORAS EXTRAS:
 DESCANSO TRABAJADO **66,04 €**
 FESTIVO TRABAJADO **74,83 €**
 DIA GUARDIA TALLER **42,18 €**
 SALIDA A **7,21 €**
 NOCTURNIDAD (s/ salario base) **20,00%**
 COMPLEMENTO APRENDIZ: **3º año 15 €/mes**

Taller 14,48 Euros/hora
Plus descanso 10,42 euros
Plus festivo trabajado 10,42 euros