



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 28 de abril de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de empresa RHI Refractories Ibérica, S. L., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa RHI Refractories Ibérica, S. L. (expediente C-001/2021, código 33100652012021), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 28 de diciembre de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

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

En Oviedo, a 28 de abril de 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D., Resolución de 17-06-2020 (BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-04413.



En Oviedo a veintiocho de diciembre de Dos mil Veinte, se reúnen en el centro de trabajo de RHI Refractories Ibérica SL, de una parte y en representación de los trabajadores el delegado de personal de dicha entidad D. José Ramón Moro Quirós, de la otra y en representación de la empresa D. Gabriel Pérez García de la Mata, actuando e en calidad de comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa RHI Refractories Ibérica SL y manifiestan, que en el día de hoy han alcanzado ambas representaciones legales el siguiente,

## ACUERDO

**I.-** Firmar y suscribir el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa RHI Refractories Ibérica SL, cuyo contenido se anexa a la presente Acta.

**II.-** Autorizar a D. Gabriel Pérez García de la Mata, como responsable de Recursos Humanos, para que lleve a cabo los trámites necesarios para el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del citado Convenio Colectivo, tal y como resulta preceptivo con arreglo a la legislación vigente.

Y en prueba de su conformidad firman los presente este Acta junto con el texto del Convenio Colectivo, en el lugar y fecha indicados.

Por la empresa

Por la representación social.

## I CONVENIO COLECTIVO DE RHI REFRACTORIES IBÉRICA, S. L.

Capítulo I. Condiciones Generales.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo.

Capítulo III. Organización y Estructura Profesional.

Capítulo IV. Estructura Salarial.

Capítulo V. Previsión Social.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario.

Capítulo VII. Protección.

Capítulo VIII. Otras Disposiciones.

### CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

#### Artículo 1.—*Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio se suscribe entre la representación legal de los trabajadores y la representación legal de la empresa, y regulará las condiciones laborales entre la empresa RHI Refractories Ibérica, S. L., con domicilio en Oviedo, c/ Dinamarca, n.º 17, del polígono del Espíritu Santo, Asturias, dedicada a la comercialización de productos refractarios, ignífugos, contra incendios y materiales similares, 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.

Este Convenio será aplicable y afectará a todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa que se hallen prestando sus servicios en la actualidad, así como aquellos que ingresen en la empresa dentro del referido ámbito durante su vigencia, ya sea por contratación o traslado de otros centros.

#### Artículo 2.—*Ámbito temporal.*

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de la fecha de su firma y de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia por un período de tres años desde la indicada fecha.

El Convenio Colectivo agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia un nuevo Convenio que lo sustituya, en los términos expresados en el artículo 3.

#### Artículo 3.—*Denuncia y revisión.*

El Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año en el caso de que no mediara denuncia expresa por alguna de las partes firmantes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al artículo 87 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.

Dicha denuncia ha de llevarse a cabo con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento de la vigencia inicial o prórroga en curso y se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente y por escrito enviada a la otra parte negociadora.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del Convenio Colectivo una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 4.—*Derecho supletorio.*

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente en cada momento, incorporando automáticamente cualquier mejora legislativa de aplicación.

### CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

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

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El trabajo se prestará normalmente de lunes a viernes. No obstante, lo anterior, por necesidades de la empresa, se podrá establecer en el calendario anual jornadas de trabajo que incluyan los sábados y/o los domingos. En todo caso se respetará la jornada máxima legal anual. En caso de trabajar en fin de semana o festivo se estará a lo dispuesto respecto a la compensación de las horas adicionales en fin de semana regulado en el art. 6 de este Convenio.

La jornada laboral se adaptará en todos los casos a las tareas que el trabajador tiene que realizar de forma efectiva, sin que dicha circunstancia pueda considerarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Todos los trabajadores deberán establecer su período de trabajo semanal de conformidad con su superior jerárquico, sin que, como regla general, se pueda exceder las 40 horas semanales, y siempre de acuerdo con las necesidades comerciales de la empresa o del lugar del cliente donde han de prestarse los servicios.

Con carácter general los trabajadores desarrollarán su horario de trabajo de forma flexible desde las 7:30 a. m. y hasta las 19.30 p.m. de lunes a jueves y entre las 7:30 a. m. y las 14:00 p. m. los viernes. En todo caso, esta previ-

sión estará sometida a las condiciones de flexibilidad general contempladas en el resto de las consideraciones de este artículo.

El calendario permanecerá expuesto durante todo el año en el sistema informático de esta entidad.

Antes del 15 de febrero de cada año, la empresa elaborará y aprobará, previa audiencia de los Representantes de los Trabajadores, un calendario laboral, que incluirá los días festivos anuales, los días de reducción y que respetará las siguientes reglas:

- a) Según las necesidades de la empresa, se podrán establecer los siguientes tipos de jornada: jornada continuada, jornada partida o sistema de trabajo a turnos. Los cambios del tipo de jornada vigente en cada momento deberán ser preavisados con al menos 5 días.
- b) Aquellos trabajadores que deban prestar servicios en régimen de jornada continuada de seis horas o más, tendrán derecho a un período de descanso durante su jornada de, al menos 20 minutos, que no tendrán la consideración de trabajo efectivo. El trabajador velará por que el disfrute de dicho tiempo de descanso no afecte a los clientes, por lo que hará uso del mismo con pleno respeto a las necesidades de la empresa.
- c) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- d) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días completos que, como regla general, coincidirá con el fin de semana.

#### *Flexibilidad.*

Las jornadas de trabajo contempladas en el presente artículo, podrán estar sometidos a un horario flexible de entrada y/o salida del trabajo. La flexibilidad será promovida por los superiores respectivos, para asegurar de esta manera que todos los empleados y trabajadores puedan organizar su vida personal con respecto a las necesidades de la prestación de servicios.

En cualquier caso, si el empleado, debido a circunstancias familiares, requiriese pequeñas adaptaciones de su horario de entrada y salida dentro de parámetros razonables, la empresa estará obligada a facilitar dicha adaptación, y por el tiempo imprescindible.

#### *Jornada continua.*

Se establece, con carácter general, que la jornada laboral que se desarrolle desde mediados de junio hasta mediados de septiembre será continua. La dirección establecerá el período exacto cada año y se comunicará con el calendario laboral, antes del 15 de febrero de cada año, tras dar audiencia a los representantes de los trabajadores.

Durante este período específico la segunda quincena de junio y la primera quincena de septiembre, la jornada comenzará a las 7:30 de la mañana y finalizará a las 15:30 con carácter general (jornada continua de 8 horas) y en los meses de julio y agosto la jornada comenzará a las 7:30 de la mañana y finalizará a las 15:00 (jornada continua de 7.30 horas), siempre que dicha circunstancia no tenga ningún impacto en las necesidades de la empresa.

Asimismo, durante este período, no se podrán realizar ni reclamar horas extras, con carácter general. La empresa podrá modificar el horario indicado, cuando se cumplan circunstancias técnicas, organizativas o comerciales, que lo hagan necesario, y sin que dicha circunstancia genere derecho de compensación alguno. El cambio de horario debe anunciarse como mínimo 5 días antes de que ocurra el cambio y debe tener el mínimo impacto posible en el horario inicial.

#### *Artículo 6.—Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, es decir, sobre 40 horas en cómputo semanal, 8 en cómputo diario.

El trabajador podrá realizar un máximo de 80 horas extraordinarias al año, no computándose las horas extraordinarias que sean compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ni el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Sin perjuicio de que estas últimas tengan carácter obligatorio para el trabajador y sean compensadas como horas extraordinarias.

Las horas adicionales que sean necesarias acometer, como consecuencia de la necesidad de atender reclamaciones u otros daños extraordinarios y urgentes de peticiones de clientes requerirán el acuerdo de la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

En todo caso, los excesos de jornada laboral que sea necesario atender para la correcta realización de la prestación laboral, se ajustaran a la siguiente tipología:

- 1) **Semanales.** Son las realizadas durante la semana normal de trabajo esto es de lunes a viernes. Su realización se compensará siempre mediante descanso compensatorio en proporción de 1 a 1.
- 2) **Seguimiento programado.** Se trata de las horas realizadas durante la semana, definidas previamente por la Dirección y preavisadas con la máxima antelación posible. Se compensarán como regla general por descanso compensatorio en proporción de 1 a 1, si bien se podrá acordar su retribución, en la cuantía indicada en el presente artículo, previa solicitud del trabajador, y acuerdo de la Dirección de la Empresa.
- 3) **Fines de semana y festivos.** Son aquellos excesos horarios realizados los sábados, domingos y festivos. Con carácter general serán retribuidas mediante su abono en la cuantía 1 hora adicional= 1,5 horas, si bien se podrá acordar su compensación mediante descanso en proporción de 1 a 1,5 (1,5 horas de descanso por cada hora trabajada) previa solicitud del trabajador y acuerdo de la Dirección de empresa.

Cuando las necesidades de la empresa lo permitan, el descanso correspondiente a las horas extraordinarias realizadas se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias y sus fechas de disfrute se determinarán previo acuerdo alcanzado entre la empresa y el trabajador y siempre en los 4 meses siguientes a su realización. En ausencia de acuerdo, las fechas de disfrute de los descansos correspondientes serán determinadas por la Dirección de la empresa.

Siempre que ello sea compatible con las necesidades de la empresa, el descanso correspondiente a las horas extras realizadas se disfrutará en medias jornadas o jornadas completas de 8 horas.

En cualquier caso, las horas que no puedan ser compensadas a lo largo del año, serán abonadas en la nómina de enero del año siguiente.

La cuantía establecida para la retribución de las horas indicadas será la siguiente:

Seguimientos	11,85
Fines de semana/festivos	12,59

Como excepción a las reglas aquí contenidas, el personal administrativo que realice horas extras durante la semana podrá solicitar como regla general su abono, debiendo la empresa atender dicha solicitud, siempre que el trabajador no supere la realización del máximo legalmente establecido de 80 horas anuales. En el caso de que proceda el abono, las horas se pagarán al precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 7.—Guardias.

Se considera tiempo de guardia el momento en que un trabajador no está desarrollando sus tareas laborales, pero en el que debe estar disponible para trabajar si se le solicita.

Las guardias comprenden la disponibilidad del trabajador para labores de reparación de siniestros u otros daños extraordinarios a petición del cliente que se desarrollen entre las 17:00 horas del viernes y hasta las 8:00 horas del lunes, y a partir de las 5:00 p. m. del día anterior y hasta las 8:00 a.m. del día siguiente, si ocurre en un día festivo.

La planificación de las guardias se procurará realizar y se presentará a los empleados afectados con antelación suficiente, a poder ser 1 mes antes.

Por este concepto de disponibilidad se percibirá un plus fijo por servicio de guardia de 201,44 euros por día.

Si como consecuencia de la necesidad de atender trabajos efectivos durante las guardias, el trabajador precisa desplazarse fuera de la comunidad autónoma donde tenga su residencia, el tiempo empleado en dicho desplazamiento no se considerará hora de trabajo efectivo, si bien será compensado mediante el complemento establecido al efecto de "horas de viaje" a razón de una 1 hora por cada hora de desplazamiento.

En cuanto a las horas efectivas de trabajo las horas serán compensadas o abonadas conforme a lo establecido en el art 6 respecto a la compensación y abono de las horas en fin de semana o festivas.

#### Artículo 8.—Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para los años sucesivos. Los días correspondientes al período de vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año natural sin que sea necesario disfrutar de manera continuada un número determinado de días. A efectos de disfrute de las vacaciones, los sábados, domingos y festivos se considerarán inhábiles, sin perjuicio de los calendarios laborales en los que se establezca lo contrario, en su caso.

Anualmente y con anterioridad al 31 de marzo de cada ejercicio, la empresa elaborará el calendario de vacaciones teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores y tratando de respetarlas lo máximo posible en función de las necesidades organizativas y productivas de la misma, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

Se reconoce el derecho a una reducción de 5 días laborales, de conformidad con las siguientes consideraciones:

- Dos de estos días serán el 24 y 31 diciembre, salvo que coincidan en fin de semana, en cuyo caso quedarán de libre disposición por el empleado, previo acuerdo con la empresa).
- Los otros 3 días, serán elegidos individualmente por el empleado, previo acuerdo con la empresa.

Estos días no tendrán la consideración ni de vacaciones, ni de festivos.

Antes del 15 de febrero de cada año, la empresa preparará y aprobará el calendario con la reducción de días aquí contemplada.



## Artículo 9.—Festivos.

Las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable y no excederán de 14 al año, de las cuales dos serán locales. A tal efecto, se entenderá que el lugar de trabajo a tomar en cuenta para el cómputo de los festivos de carácter local será el municipio en el que esté situado el centro de trabajo de la empresa en el que preste servicios el trabajador.

En caso de que por necesidades organizativas o productivas de la empresa sea necesario prestar servicios en un día festivo, el trabajador que sea requerido para ello deberá atender dicha petición, si bien deberá ser preavisado con una antelación mínima de 3 días. La retribución o compensación de este día se hará de acuerdo con lo establecido en el art 6 de este Convenio en lo referente a días festivos. La fecha de disfrute será fijada de acuerdo con las normas establecidas para el disfrute del tiempo de descanso por la realización de horas extraordinarias.

## Artículo 10.—Permisos retribuidos.

Los trabajadores de la empresa, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio a contar desde el día en que se contrae matrimonio, si fuera día laborable o desde el primer día laborable posterior al enlace.

De igual derecho podrá disfrutar el empleado que constituya una pareja de hecho, siempre que acredite su inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. En caso de matrimonio posterior con su pareja de hecho, no podrá disfrutar del permiso establecido para el caso de matrimonio.

- b) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, o guarda y custodia. El período de suspensión en caso de nacimiento, que implicará desde el día del nacimiento hasta que el recién nacido tenga 12 meses de edad, está sujeto a las siguientes condiciones:

1. Para la madre biológica, un período de 16 semanas, de las que 6 semanas han de disfrutarse obligatoriamente inmediatamente a continuación del nacimiento, en caso de trabajar a tiempo completo, para garantizar la protección de su salud (descanso obligatorio). La madre biológica podrá anticipar la suspensión de su contrato hasta 4 semanas antes de la fecha prevista de nacimiento.

2. Para el otro progenitor diferente de la madre biológica a partir del 1-01-2021, la duración será de 16 semanas, de las cuales las primeras 6 semanas serán disfrutadas ininterrumpidamente desde el nacimiento y obligatorias.

Una vez finalice el período de descanso obligatorio, es decir, las primeras 6 semanas ininterrumpidas después del nacimiento, cada uno de los progenitores podrá distribuir la suspensión del contrato de acuerdo con su voluntad, en períodos semanales que podrán disfrutarse de manera ininterrumpida o acumulativa. Este beneficio se extenderá hasta que el recién nacido alcance los 12 meses. Además, la suspensión de este contrato, una vez que el descanso obligatorio ha finalizado, se podrá disfrutar a tiempo completo o parcial acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Para disfrutar de los períodos semanales, o la acumulación de los períodos mencionados, se deberá enviar carta de aviso a la compañía con al menos 15 días de antelación. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

- d) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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. Los días se computarán desde el día de la defunción o el accidente y, en el caso de la enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, los días correspondientes podrán ser disfrutados durante el período que dure la enfermedad grave u hospitalización.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, son parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, hermanos y cuñados.

- e) Un día por traslado de domicilio habitual.

- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



- h) Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

## CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

### Artículo 11.—*Período de prueba.*

Se podrá pactar en los contratos de trabajo un período de prueba, cuya duración será variable y que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- 6 meses para los Team Lead y los Managers.
- 4 meses para el resto de los trabajadores.

Las situaciones de vacaciones, Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

### Artículo 12.—*Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de 20 días laborables de antelación, computados éstos según el calendario laboral del centro de trabajo donde preste sus servicios el trabajador que cese.

En caso de incumplimiento con el deber de preaviso previsto en este Convenio, la empresa podrá descontar de la liquidación de la persona interesada el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

## CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 13.—*Retribuciones.*

La prestación profesional de servicios de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios:

- Salario base: Este concepto se abonará a todos los trabajadores en doce mensualidades de igual importe.
- Pagas extraordinarias: Los trabajadores sujetos al presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán de la siguiente manera:
  - La primera, entre el 1 de enero y el 30 de junio, siendo abonada en el mes de junio.
  - La segunda, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, siendo abonada en el mes de diciembre.
  - La cuantía de cada una de esas pagas será el importe correspondiente a una mensualidad del salario base, que corresponda dentro del período de devengo de cada una de ellas.
- Bonus: Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a percibir un Bonus anual cuyos requisitos de devengo, cuantía y pago serán los establecidos en la política de retribución variable que elaborará unilateralmente la empresa, siguiendo las políticas globales de la Compañía
- Revisión salarial: El salario base y las pagas extraordinarias detallado anteriormente se actualizará, durante el período de vigencia inicial del Convenio, en función del IPC definitivo del año anterior. Esta revisión será efectiva y aplicable desde el mes de enero de cada año.

## CAPÍTULO V. PREVISIÓN SOCIAL

### Artículo 14.—*Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal por contingencia común o profesional, previa emisión del correspondiente parte de baja médica expedido por el facultativo que le asista, y siempre que la relación laboral no se haya extinguido con la empresa, se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario mensual.



## CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 15.—*Faltas y sanciones.*

1. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

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

#### A) Son faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada, o el abandono de su puesto de trabajo o del servicio por breve período de tiempo, sin causa justificada.
2. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
3. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. Falta de atención y diligencia con los clientes.
7. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
8. La embriaguez ocasional.
9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
10. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales.

#### B) Son faltas graves:

1. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 2 días sin causa justificada, en un período de 30 días y no comunicar la ausencia al mismo; no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. De 4 a 10 faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
4. Prestar servicios en estado de embriaguez o toxicomanía ocasional.
5. La falta del debido respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
8. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tenga o pueda haber tenido trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

#### C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un período de 30 días; el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en puestos de responsabilidad.
2. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un período de 30 días o durante más de 30 días durante un período de 90 días.
3. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. La simulación de enfermedad o accidente.





5. Los malos tratos de palabra u obra infringidos a compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. El acoso sexual, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual, así como el acoso laboral moral.
7. El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
8. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
9. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tenga o pueda haber tenido trascendencia muy grave para la salud y la integridad física de los trabajadores.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás causas establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, en función de la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: advertencia por escrito, suspensión del empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión del empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión del empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII. PROTECCIÓN

Artículo 16.—*Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral moral.*

La empresa ha elaborado e implementado, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y al acoso laboral moral, con el objetivo de prevenir, detectar, solucionar y erradicar la existencia de situaciones de acoso en la empresa.

## CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 17.—*Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, así como al Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan. Dicha adhesión se hace en relación con todos los supuestos regulados en el Estatuto de los Trabajadores en los que se hace necesaria dicha adhesión y sometimiento a procesos de solución extrajudicial de conflictos, y dentro del ámbito competencial previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias vigente.

Artículo 18.—*Comisión Paritaria.*

1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio, la cual impulsará su desarrollo.

2. Estará integrada paritariamente por:

- En representación de los trabajadores, el representante de los trabajadores.



— En representación de la empresa, las personas que decida la Dirección.

3. Las reuniones de la comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes en el plazo de setenta y dos horas, y quedará válidamente constituida con la asistencia de, al menos, una persona en representación de cada una de ellas.

El plazo podrá ser reducido a un mínimo de veinticuatro horas si existen razones de urgencia que, a juicio de ambas partes, así lo justifiquen.

4. La empresa aportará a las partes con antelación suficiente la documentación necesaria sobre el orden del día de cada reunión. No obstante, quienes compongan la comisión podrán solicitar a dicho organismo cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptibles de ser abordados en aquella.

5. Los acuerdos referidos a la interpretación, conciliación y vigilancia del convenio se aprobarán con el voto favorable de ambas partes (cada parte, y no cada miembro, tiene un voto), y se formalizarán en el acta que firmarán los componentes de la comisión. Los acuerdos así alcanzados tendrán carácter vinculante para ambas representaciones y pasarán a formar parte del convenio.

La falta de acuerdo respecto de los asuntos sometidos a la comisión, tanto para su conocimiento como para su negociación, no privará a la empresa de la facultad de adoptar las resoluciones que considere necesarias en el ámbito de sus competencias, sin perjuicio de que las personas afectadas, bien de forma individual o colectiva, hagan uso de los recursos legales que consideren pertinentes.

6. Respecto a los controversias y conflictos colectivos que pudieran plantearse en cuestiones que afecten al personal laboral sujeto al ámbito de este Convenio, incluyendo los procedimientos de inaplicación mencionados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y agotadas las actuaciones que en esta materia tiene atribuidas la Comisión Paritaria, las partes firmantes del mismo se comprometen a someter dichas controversias y conflictos colectivos que se produzcan a los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.