



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Refractarias, S. A., 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 la empresa Refractarias, S. A. (expediente C-029/2022 código 33001002011981), 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 9 de marzo de 2022, 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.

Oviedo, a 21 de noviembre de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020 (publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-08891.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRACTARIA, S. A.

ACTA DE OTORGAMIENTO

Asistentes:

- En representación de las personas trabajadoras:
 - D. Ricardo Prieto Rodríguez.
 - D. Rubén Suárez Laso.
 - D. Manuel Ángel Collar.
- En representación de la Empresa:
 - D. Juan José Meliá Antuña.
 - D. Carlos Briz Iceta.

En Buenavista (Siero), siendo las 20:00 horas del día 9 de marzo de dos mil veintidós, se reúnen en las instalaciones de Refractaria, S. A., los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la empresa Refractaria, S. A., que se relacionan en el encabezamiento.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del citado Convenio, por unanimidad en cuanto a la representación empresarial y social,

ACUERDAN

Firmar y suscribir el texto del Convenio Colectivo para la empresa Refractaria, S. A., para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, cuya copia se une al presente acta.

Y en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRACTARIA, S. A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito de aplicación personal.

Este Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa "Refractaria, S. A.", sin más excepciones que las que establezca la Ley.

Artículo 2.—Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de la fecha de su firma y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el 1 de enero de 2021 y agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

A partir de la fecha de vencimiento, y de no mediar denuncia expresa, el Convenio Colectivo se prorrogará, por tácita aceptación y en sus propios términos, por períodos de un año.

Artículo 3.—Ámbitos territorial y funcional.

El presente Convenio se aplicará en Asturias y extiende su ámbito funcional al centro de trabajo actual de la empresa "Refractaria, S. A.", sito en Siero.

Artículo 4.—Denuncia.

La denuncia del Convenio Colectivo tendrá que realizarse con una antelación mínima de 1 mes y máxima de 3 meses a la fecha de vencimiento de la vigencia inicial o prórroga en curso, y se efectuará por cualquiera de las partes firmantes legitimadas para negociar y promover su negociación 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.

Transcurrido el plazo legal desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el Convenio Colectivo vencido, las partes someterán sus discrepancias al procedimiento de mediación previsto en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio Colectivo, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, se mantendrá su vigencia.

Artículo 5.—Concurrencia y derecho supletorio.

El presente Convenio se ha negociado respetando lo previsto en el artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de concurrencia de convenios.

Sin perjuicio de lo anterior, en todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales que se encuentre en vigor en ese momento y a la Legislación laboral.

Artículo 6.—Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas individuales y/o colectivas que pudieran existir, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, y con independencia de su naturaleza, sean más favorables que las establecidas en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL

Artículo 7.—Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo, con equivalencia en cómputo anual a la siguiente jornada:

Año	Jornada (horas trabajo efectivo/año)
2021	1776
2022	1770
2023	1764
2024	1758
2025	1747

A efectos de regularizar la jornada, la Comisión Negociadora procederá, cada año, a fijar los días de exceso de jornada, que tendrán la consideración de no laborables, retribuidos y no recuperables. Estos días podrán ser modificados de común acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras. A estos efectos, será obligatorio la concesión como días de exceso de jornada, los días 24 y 31 de diciembre de cada año (siempre y cuando coincidan con días laborables). En el caso de que no se hayan generado 2 días de exceso de jornada, serán disfrutados igualmente como no laborables, retribuidos y no recuperables.

Se mantendrán las jornadas continuadas actualmente establecidas, salvo que por fuerza mayor suficientemente acreditada ante la autoridad laboral competente pueda suspenderse con carácter temporal o definitivo.

El personal que trabaje a jornada continuada dispondrá, dentro del horario de la jornada, de un período de descanso de 15 minutos para el bocadillo, debiendo fijarse para cada turno la hora de disfrute de dicho derecho. Este período de 15 minutos se considera tiempo de trabajo efectivo.

Durante la duración del presente Convenio Colectivo, la festividad de Jueves Santo será laborable, pasando a ser festivo el lunes de Pascua.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, y deberá exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo no más tarde del día 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de su entrada en vigor (i. e. 31 de diciembre de 2022 en relación con el calendario laboral para el año 2023).

Artículo 8.—*Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el que se realice entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Aunque en la actualidad únicamente el personal adscrito a la sección de hornos presta servicios en el turno de noche, con efectos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cuando concurren necesidades de producción y hasta que las mismas desaparezcan, la empresa podrá implantar temporalmente el turno de noche en el resto de las secciones con afectación a toda o una parte de la plantilla. A tales efectos, la empresa deberá informar con 7 días naturales de antelación tanto a la representación legal de los trabajadores como a las personas trabajadoras afectadas sobre la puesta en marcha del turno de noche.

Por cada día que la persona trabajadora preste servicios en horario nocturno, percibirá 9,64 euros en concepto de plus nocturnidad.

Para el devengo del plus nocturnidad resultará indiferente que la persona trabajadora solamente haya realizado una parte de su jornada laboral en horario nocturno.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 9.—*Salario base y revisión salarial.*

El salario base de cada persona trabajadora a jornada completa según su grupo y actividad es desde el 1 de enero de 2021 el establecido en la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Actividad	Salario base diario	Salario base anual (incluida p. p. extras)
Grupo VII	Directores de Departamentos	38,67	17.599,23 €
Grupo VI	Jefes de Departamentos	36,47	16.593,55 €
Grupo V	Of. de 1.ª, Técnicos de Ventas...	35,01	15.932,09 €
Grupo IV	Oficiales de 2.ª, Administrativos de 2.ª, Responsable de Planificación de la Producción...	34,05	15.497,14 €
Grupo III	Oficial de 3ª y Especialista de 1ª, Auxiliares, Recepcionistas	33,35	15.179,54 €
Grupo II	Peones y Peones Especialistas,	32,73	14.896,17 €
Grupo I	Peones de Carga y Descarga, Limpiadores	28,11	12.791,81 €

Para el año 2022, el salario base del año 2021 se verá incrementado en un porcentaje equivalente a la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2022, salvo que el referido porcentaje superara el 1,50%, en cuyo caso el incremento salarial será del 1,50%.

Para el año 2023, el salario base del año 2022 se verá incrementado en un porcentaje equivalente a la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2023, salvo que el referido porcentaje superara el 1,50%, en cuyo caso el incremento salarial será del 1,50%.

Para el año 2024, el salario base del año 2023 se verá incrementado en un porcentaje equivalente a la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2024, salvo que el referido porcentaje superara el 2,00%, en cuyo caso el incremento salarial será del 2,00%.

Para el año 2025, el salario base del año 2024 se verá incrementado en un porcentaje equivalente a la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2025, salvo que el referido porcentaje superara el 2,00%, en cuyo caso el incremento salarial será del 2,00%.

A los efectos de la revisión salarial, cuando la tasa de variación anual del IPC sea negativa se tomará como referencia el valor «0» y, por tanto, en el año en cuestión el salario base no se revalorizará.

En la medida en que las revisiones salariales de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 quedan supeditadas a la referencia de IPC Real del mes de diciembre del año en cuestión, la regularización salarial de cada año, en caso de que proceda, se producirá con efectos retroactivos en el mes de enero del año siguiente.

Los atrasos derivados de la actualización salarial pactada en el presente Convenio Colectivo correspondientes al año 2021, serán abonados en la nómina del mes de abril de 2022.

Artículo 10.—*Incentivo.*

En el año 2021 las personas trabajadoras percibirán un incentivo por importe total de 301,2912 euros. Dicho importe se abonará mensualmente y se computará igualmente en las pagas extraordinarias.

Durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025, el incentivo se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el salario base de acuerdo con la regla de revalorización salarial del artículo 9.

Artículo 11.—*Antigüedad.*

El complemento por antigüedad se devengará exclusivamente por quinquenios. Cada quinquenio cumplido devengará el 4% del salario base que la persona trabajadora perciba en cada momento.

El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 20% del salario base, salvo para aquellas personas trabajadoras en que la cantidad que estuvieran percibiendo por efecto del sistema anterior fuera superior a dicho porcentaje, en cuyo caso se les respetará.

Alcanzado dicho porcentaje del 20%, salvo en el supuesto referido en el párrafo anterior, el complemento por antigüedad quedará consolidado. A partir de este momento la antigüedad será revisada cada año para mantener inalterable el citado porcentaje del 20% del salario base que exista en cada momento.

A las personas trabajadoras que estuvieran percibiendo antigüedad por el sistema anterior y no hayan alcanzado el 20% del salario base, se les respetará la escala de percepción de dicho sistema hasta alcanzar dicho límite del 20%, momento en que el complemento por antigüedad quedará consolidado.

Artículo 12.—*Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Respecto de los siguientes tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la utilidad de que se trata: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Retribución de las horas extraordinarias.

Horas extras	2021
Oficial 1. ^a	13,82 €
Oficial 2. ^a	12,76 €
Oficial 3. ^a	11,96 €
Especialista 1. ^a	11,96 €
Peón Esp.	11,69 €
Peón	10,63 €
Oficial 1. ^a Taller	17,01 €
Oficial 2. ^a Taller	15,95 €
Oficial 3. ^a Taller	14,89 €
Peón Esp. Taller	11,69 €
Peón carga y descarga	10,12 €

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 el valor de la hora extraordinaria se actualizará en el mismo porcentaje pactado para el salario base.

Las horas extraordinarias que se realizarán en domingos y festivos llevarán un incremento del 40% del valor reflejado en la tabla. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, las horas extraordinarias correspondientes a domingos y festivos podrán ser compensadas por un tiempo equivalente en descansos incrementado éste en un 40%, en lugar de ser retribuidas económicamente, siendo acumulables en días completos.

Artículo 13.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Toda persona trabajadora percibirá tres gratificaciones extraordinarias a razón de 30 días de salario, antigüedad e incentivo: "Gratificación de verano", "Gratificación de Navidad" y "Gratificación de marzo".

- Gratificación de Verano: se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio, y se paga antes del 30 de julio del mismo año en que se devenga.

- Gratificación de Navidad: se devenga entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y se paga antes del 24 de diciembre del mismo año en que se devenga.
- Gratificación de marzo: se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, y se paga antes del 31 de marzo del año siguiente en que se devenga.

Estas tres gratificaciones podrán ser prorrateadas por meses de común acuerdo con la persona trabajadora y se liquidarán proporcionalmente a los días trabajados.

Artículo 14.—*Turnicidad.*

Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualidades productivas, previa consulta con la representación de los trabajadores, la empresa podrá implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo («cuarto turno») que afecte a toda o a una parte de la plantilla.

En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo en que presten sus servicios en este cuarto turno, las personas trabajadoras percibirán un complemento por día efectivamente trabajado de 4,17 euros.

Artículo 15.—*Plus de domingo y festivos.*

Las personas trabajadoras que presten servicios en domingo o festivo percibirán una compensación de 15 euros por cada domingo o festivo trabajado.

Con carácter adicional a la compensación anterior, las personas trabajadoras en quienes concurren todos los requisitos (i) a (iii) que a continuación se indican y presten servicios en domingo serán también compensadas con tiempo de descanso equivalente a las horas trabajadas el domingo, siempre y cuando dichas horas trabajadas no se traten de horas extraordinarias: (i) de acuerdo a la distribución de su tiempo de trabajo no les corresponde trabajar los domingos, (ii) han sido requeridos para trabajar ese día, y (iii) en la semana en cuestión han trabajado las horas semanales correspondientes de acuerdo con su jornada laboral.

El presente plus resulta incompatible con la percepción del plus turnicidad regulado en el artículo 14 del Convenio Colectivo. Por lo tanto, en el supuesto de que durante la vigencia del Convenio Colectivo se implantara el cuarto turno con prestación de servicios de lunes a domingo en turnos rotatorios, el presente plus no resultará de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al mismo, aun cuando presten servicios en domingo o festivo.

Este complemento es compensable y absorbible por cualquier otro que, obedeciendo a la misma razón de ser, perciba la persona trabajadora.

Artículo 16.—*Plus Nochebuena y Nochevieja.*

Las personas trabajadoras que presten servicios en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 80 euros.

El presente plus resulta incompatible con la percepción del plus turnicidad regulado en el artículo 14 del Convenio Colectivo. Por tanto, en el supuesto de que durante la vigencia del Convenio Colectivo se implantara el cuarto turno con prestación de servicios de lunes a domingo en turnos rotatorios el presente plus no resultará de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al mismo, aun cuando presten servicios en Nochebuena y/o Nochevieja.

Adicionalmente, en caso de que la Nochebuena o Nochevieja coincida con domingo, el Plus de domingo regulado en el artículo 15 del Convenio Colectivo quedará absorbido por el Plus Nochebuena o Nochevieja, teniendo la persona trabajadora únicamente derecho al percibo de este último plus.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 17.—*Plus de asistencia.*

Con efectos económicos de 1 de enero de 2021, se abonará un plus de asistencia por día efectivamente trabajado de 7,34 euros.

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 la cuantía del plus asistencia se actualizará en el mismo porcentaje pactado para el salario base.

El plus asistencia viene a sustituir a los pluses de transporte y distancia que se venían abonando hasta la entrada en vigor del Convenio Colectivo de empresa para los años 2016 a 2020.

Artículo 18.—*Plus jefatura.*

A quienes desempeñen funciones de jefe de equipo en el año 2021 se les abonará 37,53 euros por mes de trabajo efectivo en concepto de "Plus jefatura".

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 este plus se actualizará en el mismo porcentaje pactado para el salario base.

Artículo 19.—*Ayuda para estudios.*

Se abonará a cada persona trabajadora 11,31 euros mensuales por cada hijo en edad escolar entre los 3 y los 16 años para contribuir a los gastos de estudios correspondientes al año 2021.



Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 esta ayuda se actualizará en el mismo porcentaje pactado para el salario base.

Artículo 20.—*Póliza de seguros de accidente de trabajo.*

Se crea una póliza de seguros de accidente de trabajo que abarcará solamente a las personas trabajadoras que la empresa incluya en el documento de cotización a la seguridad social.

Las contingencias a cubrir serán las de muerte e invalidez según el baremo que figura en el anexo III del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales o el que en cada momento le sustituya, cuya cobertura vendrá determinada por lo dispuesto en el referido Convenio colectivo.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 21.—*Vacaciones.*

Las personas trabajadoras disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones al año durante la época de junio a septiembre (ambos inclusive) y procurando disfrutarlas en conjunto en los meses de julio y agosto, siempre que no hubiera causa de fuerza mayor que lo impidiera.

Estas vacaciones serán retribuidas sobre el promedio salarial (salario base, antigüedad e incentivo).

Al igual que la jornada de trabajo y en acuerdo tomado por unanimidad entre la empresa y el Comité de empresa, se podrá modificar el período de disfrute de vacaciones, incluso dividiéndolas, pero siempre en cómputo anual se respetarán los 22 días laborables.

La persona trabajadora que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

Será nulo cualquier pacto que tenga por objeto abonar las vacaciones a la persona trabajadora en lugar de disfrutarlas, salvo en el caso de que se produjera el cese de la persona trabajadora previo a su disfrute, en cuyo supuesto se le abonará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados en el año del cese.

Artículo 22.—*Permisos.*

Por lo que respecta a este apartado se estará a lo dispuesto en la Sección 2.ª del capítulo III del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, o el que en cada momento le sustituya, con las matizaciones y excepciones siguientes.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:

- Dos días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días naturales, o de cinco en caso de gravedad, justificándolo.
- Tres días por fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Si el fallecimiento se produjera durante la jornada laboral de la persona trabajadora, esta podrá optar entre disponer del mismo día del hecho causante y siguiente (teniendo en cuenta que las horas trabajadas serán abonadas o compensadas con descanso), o bien recuperar las que falten para completar su jornada laboral y disponer de los tres días de permiso siguientes al hecho causante.

- Permiso por asistencia a consultorio médico especialista.

Cada persona trabajadora, previo aviso y solicitud del correspondiente parte de salida y que posteriormente entregará debidamente cumplimentado, dispondrá de 16 horas remuneradas al año para tal fin, de las que 8 horas podrán emplearse para el acompañamiento de los hijos menores de edad a consultas médicas de cualquier tipo.

Agotadas éstas, la persona trabajadora podrá ejercitar el derecho de recuperación previa solicitud al responsable de fábrica. De no ser así se procederá al descuento correspondiente en base a su promedio salarial, salario base, antigüedad e incentivo.

Artículo 23.—*Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada tanto de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) como de contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común), y siempre y cuando el índice de absentismo en el año anterior a la baja haya sido inferior al 5%, la persona trabajadora percibirá a partir del decimoquinto día de la baja médica (no incluido) un complemento en los términos que se explican a continuación:

- Año 2021: complemento por importe tal que junto con la prestación de incapacidad temporal que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes equivalga al 75% de la base reguladora por contingencias comunes.
- Año 2022: complemento por importe tal que junto con la prestación de incapacidad temporal que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes equivalga al 80% de la base reguladora por contingencias comunes.

- Año 2023: complemento por importe tal que junto con la prestación de incapacidad temporal que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes equivalga al 85% de la base reguladora por contingencias comunes.
- Año 2024: complemento por importe tal que junto con la prestación de incapacidad temporal que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes equivalga al 90% de la base reguladora por contingencias comunes.
- Año 2025: complemento por importe tal que junto con la prestación de incapacidad temporal que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes equivalga al 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

Artículo 24.—*Retraso a la entrada del trabajo.*

Se permitirá a cada persona trabajadora y con la debida justificación razonable al encargado, llegar tres veces al año con retraso máximo de una hora cada vez, y siempre con carácter recuperable.

Artículo 25.—*Movilidad interna en los puestos de trabajo.*

Se podrá realizar movilidad interna de puestos de trabajo con independencia de las funciones atribuidas a las diferentes actividades.

Artículo 26.—*Jubilación*

(A) Jubilación parcial.

La jubilación parcial de las personas trabajadoras, que se regirá por lo previsto en la normativa de Seguridad Social y Laboral vigente en cada momento, queda supeditada a la autorización de la empresa.

Las personas trabajadoras interesadas deberán presentar su solicitud con 3 meses de antelación a la fecha señalada como fecha de efectos.

(B) Jubilación forzosa.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 68 años siempre y cuando en el momento de cumplimiento de dicha edad la persona trabajadora pudiera acreditar tener cubierto el período de cotización necesario para tener derecho a la 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. En su defecto, la jubilación será obligatoria tan pronto como la persona trabajadora pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la pensión.

Por su parte la empresa, con ocasión de la jubilación forzosa de la persona trabajadora, se obliga a contratar a una persona trabajadora bajo la modalidad de contratación indefinida y a tiempo completo, en un período no superior a 9 meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación.

Con el objeto de verificar que las personas trabajadoras reúnen los requisitos referidos y poder ejecutar así este pacto de jubilación obligatoria, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora que entregue a la Dirección de Recursos Humanos informe de su vida laboral, preferentemente con cuatro meses de antelación a la fecha en que cumpla 68 años.

De común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en quien concurran los requisitos para ejercitar la jubilación forzosa, se podrá retrasar la extinción del contrato de trabajo por motivo de la jubilación.

Artículo 27.—*Secreto profesional.*

La comisión negociadora deja constancia de que, en aras del secreto profesional e interno de la empresa, no se especifiquen ni se citen bien en toneladas o en cantidades de trabajo, los rendimientos correspondientes, ni otros datos económicos.

Artículo 28.—*Capacidad disminuida.*

Cuando una persona trabajadora sea declarada por la Comisión Técnica Calificadora Provincial o Central mediante resolución firme o en virtud de sentencia firme, afecto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, la empresa se compromete a facilitarle ocupación retribuyéndole con los salarios de la actividad de procedencia si hubiera puesto de trabajo acorde con sus condiciones actuales. En el supuesto de no haber puesto de trabajo en el momento de su posible reincorporación, tendría prioridad absoluta para la primera vacante o puesto de trabajo que se crease y que pudiera desarrollar por el mismo, estableciéndose a los efectos de los controles médicos oportunos por un servicio compuesto por: un médico por parte de la empresa y otro por parte de la persona trabajadora. En caso de discrepancia entre ambos, se adoptaría el criterio de un tercer médico escogido de mutuo acuerdo por las partes siendo su fallo decisorio.

Los médicos que certifiquen tendrán que ostentar la especialidad forzosamente.

Artículo 29.—*Derecho de representación colectiva y sindical.*

En todo lo relativo a este tema se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, o el que le sustituya.

Artículo 30.—*Comisión paritaria.*

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

Esta comisión paritaria estará formada por los siguientes miembros:



- a) En representación de la empresa:
 - D. Juan José Melia Antuña.
 - D. Carlos Briz Iceta.
- b) En representación de las personas trabajadoras:
 - D. Ricardo Prieto Rodríguez.
 - D. Rubén Suarez Laso.
 - D. Manuel Ángel Collar.
 - D. Cesar Fernández Rodríguez.

Tanto los representantes de la empresa, como los de las personas trabajadoras podrán delegar o acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria su asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión Paritaria cuando así lo estimen oportuno.

Son funciones específicas de la comisión las siguientes:

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

De manera ordinaria, la comisión paritaria se reunirá de manera periódica cada dos meses.

Con carácter extraordinario, cualquiera de las dos partes de dicha comisión paritaria podrá solicitar de manera formal la convocatoria de reunión en un momento distinto, que deberá reunirse en el plazo máximo de diez días hábiles. A la comunicación, se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Se entenderá válidamente constituida la comisión paritaria si asiste la mayoría simple de cada representación.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría simple de los miembros de cada una de las partes de la Comisión Paritaria asistentes, los acuerdos aprobados serán vinculantes para las partes.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria deberán ser resueltas en el plazo máximo de 15 días hábiles.

Artículo 31.—*Resolución de discrepancias.*

En los supuestos relacionados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las partes legitimadas para llegar a un acuerdo no lo hicieran durante el período de consultas, ni en su caso en el ámbito de la Comisión Paritaria, se someterán las discrepancias al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (Sasec).

Asimismo, las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, tanto de carácter colectivo como plural, también serán sometidas al procedimiento regulado por el Sasec.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

En el Convenio colectivo del año 2007 se establecieron nuevas categorías (ahora denominadas actividades) con efecto a partir del primer día del mes siguiente a la firma del citado convenio.

Peón pasa a Peón Especialista. Esto no significa que en refractaria desaparezca la categoría (actividad) de Peón ordinario.

Palista y conductor de carretillas será Especialista de 1.^a, equivalente a oficial de 3.^a

Prensista que haga cambio de moldes, ajustes para el correcto funcionamiento tales como finales de carrera o modificación de los parámetros en los PLC (LAEIS, Inmes 6) será especialista de 1.^a

Controlador de instalaciones automáticas de dosificación y mezclado (planta de hormigones), será especialista de 1.^a

Se crea la actividad de Jefe de Turno y queda enclavado en el Grupo 5.

Disposición adicional segunda

Se acuerda estudiar trimestralmente y fuera del horario laboral conjuntamente con el Comité de empresa la optimización de recursos en el ámbito de la mejora de productividades, eficiencia en máquinas, mejoras, equipos productivos, estudio de actividades, etc.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final única

Como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes, y en prueba de conformidad con todo lo acordado, lo firman los miembros representantes en Buenavista (Siero), el día 9 de marzo de 2022.