

## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2023, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Asturiana de Zinc, S. A. U, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción del Convenio Colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Asturiana de Zinc, S. A. U., expediente C-043/2023, código 33000101011980, a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 25 de octubre de 2023, 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 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, empresas, Formación y Empleo en el titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, 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 Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 31 de octubre de 2023.—El Director General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA número 195, de 10-X-2023).—Cód. 2023-09959.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE ARNAO —FÁBRICA DE TRANSFORMADOS— DE LA EMPRESA "ASTURIANA DE ZINC, S. A. U."

San Juan de Nieva, 20 de octubre de 2023.

A las 9:00 horas del día de la fecha se reúne en las dependencias de Administración del centro de trabajo, la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por los miembros que a continuación se relacionan:

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

Don José Manuel Calvo Gutiérrez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don Pablo López Martínez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

Don David Martínez León (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA).

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

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

Don José Manuel Fernández Fernández (Jefe de Recursos Humanos).

Ambas partes manifiestan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa "Asturiana de Zinc, S. A. U.", en la localidad de Arnao, correspondiente a los años 2023-2026, así como para firmar la presente acta de otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, acuerdan aprobar el Convenio Colectivo citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2026 y de cuyo conocimiento están al corriente.

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

#### ÍNDICE

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

Artículo 1.—Ámbito territorial.



Artículo 2.—Ámbito personal.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

Artículo 4.—Incremento salarial.

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

Artículo 5.—Jornada y horarios de trabajo.

Artículo 6.—Descanso durante la jornada a turnos.

Artículo 7.—Horas extraordinarias.

Artículo 8.—Vacaciones.

Artículo 9.—Vacaciones. Época de disfrute.

Artículo 10.—Vacaciones. Calendario.

Artículo 11.—Vacaciones. Casos especiales.

Artículo 12.—Permisos retribuidos.

## *Capítulo III.—Organización del trabajo.*

Artículo 13.—Eficiencia y rendimiento-rendimiento normal.

Artículo 14.—Contratación de personal.

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

Artículo 15.—Vacantes.

Artículo 16.—Movilidad de personal.

Artículo 17.—Cambio de puesto voluntario.

Artículo 18.—Cambio de jornada laboral.

Artículo 19.—Situación del personal cubrebajas.

Artículo 20.—Cambio de turno.

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

Artículo 22.—Relevos.

Artículo 23.—Descansos compensatorios.

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

Artículo 24.—Definición.

Artículo 25.—Declaración de la capacidad disminuida.

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

Artículo 27.—Formación y reconversión.

Artículo 28.—Recuperación de la capacidad laboral.

Artículo 29.—Reingreso de personas con incapacidad.

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

Artículo 30.—Principio general.

Artículo 31.—Delegados/as de prevención.

Artículo 32.—Comité de seguridad y salud.

Artículo 33.—Competencias y facultades del comité de Seguridad y Salud.

Artículo 34.—Reconocimientos periódicos y especiales.

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

Artículo 35.—Principio general.

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

Artículo 37.—Ayuda de estudios.

Artículo 38.—Ayuda a personas con discapacidad psíquica y para la formación de hijos/as con discapacidad del personal.

Artículo 39.—Ayuda para huérfanos/as de personas trabajadoras e hijos/as de pensionistas.

Artículo 40.—Casa de vacaciones.

Artículo 41.—Préstamos.

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

Artículo 42.—Principio general.

Artículo 43.—Comité de empresa.

Artículo 44.—Comisiones de trabajo.



Artículo 45.—Comisiones de participación.

Artículo 46.—Crédito de horas sindicales.

Artículo 47.—Medios materiales.

Artículo 48.—Información.

## *Capítulo VIII.—Retribuciones.*

Artículo 49.—Conceptos retributivos.

Artículo 50.—Salario de calificación.

Artículo 51.—Prima de asistencia mensual.

Artículo 52.—Gratificaciones.

Artículo 53.—Antigüedad.

Artículo 54.—Horas extraordinarias.

Artículo 55.—Plus de turnicidad.

Artículo 56.—Plus de nocturnidad.

Artículo 57.—Plus domingo.

Artículo 58.—Plus personal jornada normal.

Artículo 59.—Plus festivo.

Artículo 60.—Descanso en festivos.

Artículo 61.—Plus incentivo de productividad.

Artículo 62.—Prima de competitividad.

Artículo 63.—Retribución vacaciones.

Artículo 64.—Permisos retribuidos.

Artículo 65.—Retribución de cubrebajas.

Artículo 66.—Desayunos, comidas y cenas.

Artículo 67.—Gratificación por trabajar los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 68.—Fecha de pago.

## *Capítulo IX.—Previsión y asistencia social.*

Artículo 69.—Complemento en situación de incapacidad temporal.

Artículo 70.—Seguro colectivo de vida.

Artículo 70 bis.—Seguros colectivos.

## *Capítulo X.—Régimen disciplinario.*

Artículo 71.—Ejercicio de la facultad sancionadora.

Artículo 72.—Faltas leves.

Artículo 73.—Faltas graves.

Artículo 74.—Faltas muy graves.

Artículo 75.—Expedientes sancionadores y cumplimiento de sanciones.

Artículo 76.—Prescripción de las faltas y cancelación de sanciones.

Artículo 77.—Sanciones.

Artículo 78.—Privación de libertad de las personas trabajadoras.

Artículo 79.—Nuevo sistema de clasificación profesional.

Artículo 80.—Jubilación parcial.

Disposición final primera.—Absorción y compensaciones.

Disposición final segunda.—Comisión de vigilancia.

Disposición final tercera.—Resolución de conflictos.

Disposición final cuarta.—Determinación de las partes.

Artículo preliminar.

Este convenio es fruto de la negociación entre la Dirección de la empresa Asturiana de Zinc, S. A. U., y el Comité de empresa que ostenta la representación legal de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y REVISIÓN

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Asturiana de Zinc, S. A. U., y el personal de ésta sujeto al mismo, perteneciente al centro de trabajo de Arnao-Fábrica de Transformados.

## Artículo 2.—Ámbito personal.

Las normas del presente Convenio son aplicables a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en el centro de trabajo de Arnao-Fábrica de Transformados, exceptuándose al personal directivo, que incluye hasta Responsables de Departamento y adjuntos/as, así como, en materia de jornada, vacaciones, permisos y retribuciones, a las personas que, previa oferta de la empresa aceptada por ellas, tengan pactadas condiciones diferentes.

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

## Artículo 3.—Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2026, con efectos retroactivos desde el 1.º de enero de 2023. Llegado el final de vigencia se estimará prorrogado por períodos de un año, en los términos pactados y tácitamente, si no media previa denuncia de una de las partes, que habrá de producirse con una antelación de tres meses como mínimo respecto de la fecha inicial de expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

## Artículo 4.—Incremento salarial.

Para 2023 el incremento sobre tablas salariales a 31 de diciembre de 2022 será el 4%.

Finalizado el 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos del 1 de enero de 2024.

Incremento salarial para 2024, al incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado el 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos del 1 de enero de 2025.

Incremento salarial para 2025, al incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado el 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos del 1 de enero de 2026.

Incremento salarial para 2026, al incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado el 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 2%, con efectos del 1 de enero de 2027.

En todos los casos los incrementos adicionales por el IPC se determinan por aplicación de la parte en que el IPC final supere el incremento anual pactado, y siempre con los topes anuales fijados en este artículo.

## CAPÍTULO II.—JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

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

Durante 2023 seguirá rigiendo la misma jornada laboral pactada en el convenio 2019-2022.

La jornada laboral para el 2024 y sucesivos para el personal de jornada normal, jornada partida, 3TD y 2TD será de 1.632 horas ordinarias en cómputo anual y de 1.656 horas ordinarias en cómputo anual para el personal de 2T5 y 3T5.

El personal adscrito al sistema de trabajo a turnos en régimen de 2T5 y 3T5 trabajará en este régimen de trabajo durante todo el año. Con el fin de garantizar la actividad productiva, el personal del turno cubrirá las ausencias en dichos departamentos, aunque ello implique la realización de tareas que no figuren en la descripción de su puesto de trabajo.

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

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

El personal de fábrica con trabajo a turnos 2T5 y 3T5 continuará con el mismo horario actual, y el cuadrante/calendario laboral denominado 5.º turno con un cómputo anual de 1656 horas a partir del 1 de enero de 2024.

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

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

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

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

El personal que preste sus servicios en jornada a turnos disfrutará de los 30 minutos de descanso en los comedores existentes o lugares habituales que reúnan condiciones de seguridad e higiene.

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

## Artículo 7.—Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

## Artículo 8.—Vacaciones.

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

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

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

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

Para el personal de fábrica con trabajo a turnos 2T5 y 3T5 las vacaciones se adaptarán al cuadrante/calendario laboral denominado 5.º turno, teniendo en cuenta los grupos y número de orden acordados entre empresa y Comité. Para ello se distribuirá al personal, como máximo, en grupos o tandas de siete. Cualquier persona trabajadora de estos regímenes de turnos podrá solicitar sus vacaciones fuera de dicho período, salvo que en el mismo tenga ya fijadas vacaciones en el calendario laboral. En todo caso esta solicitud debe ser aprobada por la persona Responsable de Recursos Humanos previa consulta con su Responsable de Departamento.

Cuadro de vacaciones

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.º	1	3	5	7	2	4	6
2.º	2	4	6	1	3	5	7
3.º	3	5	7	2	4	6	1
4.º	4	6	1	3	5	7	2
5.º	5	7	2	4	6	1	3
6.º	6	1	3	5	7	2	4
7.º	7	2	4	6	1	3	5

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

## Artículo 10.—Vacaciones. Calendario.

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

La lista definitiva de vacaciones deberá quedar expuesta en los tabloneros de anuncios antes del 15 de noviembre del año anterior.

Cuando una persona trabajadora sea cambiada de puesto y no haya disfrutado de sus vacaciones con anterioridad se le respetará, durante ese año, el número de orden.



## Artículo 11.—*Vacaciones. Casos especiales.*

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

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

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

## Artículo 12.—*Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos.

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

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

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

Si la legislación sucesivamente vigente estableciera permisos de superior duración, serán aplicables los mismos en sustitución de los establecidos en el presente artículo.

## CAPÍTULO III.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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



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

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

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

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá por lo que a dichos efectos disponga el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Asturias.

#### Artículo 15.—*Vacantes.*

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

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

El Tribunal que califique las pruebas estará compuesto por:

- a. Responsable de Fábrica o persona a quien designe.
- b. Dos miembros designados por el Comité de empresa de igual o superior categoría de la plaza a ocupar.
- c. Responsable del Departamento afectado.
- d. Una persona del Departamento de Recursos Humanos que actuará de Secretario/a con voz pero sin voto.

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

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

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

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

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

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

La movilidad del personal dentro del centro de trabajo o dependencia, no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional.

La persona trabajadora que sea trasladada temporalmente percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que va destinada, sin que puedan mermársele los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo. Una vez desaparecidas las causas que originaron el traslado volverá a su primitivo puesto. No obstante, cuando por necesidades de reestructuración, amortización de puestos u otras causas justificadas sea necesario el cambio definitivo de puesto de trabajo se procederá a la reconversión necesaria para ello. Caso de no haber acuerdo en las condiciones de reconversión se estará a lo que al efecto determine el organismo competente. En cualquier caso se notificará previamente al Comité.



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

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

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

- En la primera tendrán preferencia las personas cubrebajas de ese puesto (33%).
- En otra segunda (33%) tendrán preferencia las personas más antiguas en la Fábrica de Transformados Arnao.
- Para la tercera (33%) tendrán preferencia aquellas personas que, por prescripción facultativa del Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa, sus condiciones físicas lo aconsejen y lo permitan, previa información a los Delegados/as de Prevención.

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

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

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

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes.

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

La empresa efectuará una relación de cubrebajas de departamento y de turno que se unirá al presente Convenio como anexo número 2.

## Artículo 20.—*Cambio de turno.*

En el supuesto de cambio de turno una persona destinada a cubrir bajas se le respetarán las condiciones de descanso más favorables para él, es decir, antes de cambiar de turno disfrutará de los descansos correspondientes a la semana que esté trabajando aunque ésta no hubiese terminado y, a continuación, se adaptará a los descansos del turno a que fuese destinado excepto en el período vacacional, en el que será de aplicación el régimen de descansos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y los descansos se adaptarán, en este caso, al turno en el que más días haya estado destinado.

Si por necesidades de fuerza mayor no fuese posible dar a la persona que cambie de turno los descansos correspondientes se le abonarán como horas extraordinarias, salvo que prefiera disfrutar de los descansos compensatorios dentro del mes siguiente y previo acuerdo con su Responsable de Departamento.

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

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso o período de vacaciones entre el personal que pertenezca al mismo puesto de trabajo, que ostente la misma profesión o especialidades íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y la organización no se vea afectada, y siempre con acuerdo previo del mando inmediato y su Responsable de Departamento. Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso sin que sea necesario el cambio con otra persona trabajadora en aquellos casos en que no se causen perjuicios ni a terceros ni a la marcha de la instalación. Estos cambios se harán constar en un impreso que firmarán las personas interesadas y la persona Mando que autorice el cambio y del que cada uno/a recibirá la copia correspondiente.

## Artículo 22.—*Relevos.*

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

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

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

Si una persona estuviera obligada a doblar y ello se efectuará en la jornada en que le corresponde descansar, además de abonarle un doble, se le dará un descanso compensatorio, en la fecha que de mutuo acuerdo se señale con la persona Responsable de Departamento, dentro de los dos meses siguientes. Caso de discrepancia, decidirá la persona Responsable de Recursos Humanos.

## Artículo 23.—*Descansos compensatorios.*

Todo el personal ajustará su jornada anual disfrutando de los días de reducción de jornada y de descansos compensatorio que pudieran corresponderles conforme lo establecido en el artículo 5.



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

## CAPÍTULO IV.—PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

### Artículo 24.—*Definición.*

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

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

La declaración de estar una persona trabajadora en situación de capacidad disminuida será de la competencia del Comité de Seguridad y Salud, previo dictamen de los Servicios Médicos de la empresa y a solicitud de la persona interesada, de la persona Responsable del Departamento en que se preste servicios o del Comité de empresa. Se tendrán en cuenta los resultados de los reconocimientos médicos periódicos e historial clínico de la persona interesada, así como los informes de otros facultativos especialistas que se quieran aportar.

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

Cuando una persona trabajadora sea declarada en situación de capacidad disminuida, será ocupada en vacante de puesto operativo que sea compatible con su capacidad residual.

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

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

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

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

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

La persona trabajadora que, habiendo sido declarada en situación de capacidad disminuida, haya recuperado la capacidad necesaria para desempeñar su anterior puesto de trabajo, se reintegrará de inmediato al mismo, salvo que la Dirección de la empresa considere imprescindible su continuidad en el puesto que venía ocupando, pero sin que de ello pueda derivarse perjuicio para otra persona con mejor derecho.

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

### Artículo 29.—*Reingreso de personas con incapacidad.*

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

## CAPÍTULO V.—PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículo 30.—*Principio general.*

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

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

Dada la actual plantilla de la empresa, se designarán 2 Delegados/as de Prevención por y entre los representantes de las personas trabajadoras, los cuales tendrán las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la citada Ley 31/1995, con el régimen de garantías y sigilo profesional ordenado en el artículo 37 de la misma Ley. Dispondrá cada uno de esos/as Delegados/as de un crédito de 8 horas mensuales adicionales para el desempeño de sus cometidos como tales.

La empresa deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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

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

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propia normativa de funcionamiento. Se reunirá conforme establezca la citada normativa y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. En sus reuniones participarán, con voz, pero sin voto, los/as Delegados/as Sindicales y los/as responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos/as en la representación de ésta. Podrán participar también en las reuniones las personas trabajadoras que cuenten con una especial cualificación o información respecto a las cuestiones que se debatan

en esas reuniones, así como personal técnico de prevención ajeno a la empresa, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en dicho Comité.

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

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

Todo el personal tiene derecho a un reconocimiento médico ordinario cada año, a realizar por los Servicios Médicos de la empresa o por los Servicios o en los establecimientos médicos que aquellos Servicios designen.

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

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

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

La empresa, en la medida de lo posible, facilitará al personal accidentado actividades compatibles con su capacidad física temporal hasta la recuperación definitiva de la requerida en su puesto de trabajo.

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

**CAPÍTULO VI.—AYUDA SOCIAL PARA LOS ESTUDIOS Y CASAS DE VACACIONES**

**Artículo 35.—Principio general.**

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



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

Los bonos de viajes escolares se entregarán al personal o hijos/as que realicen estudios a partir de Primaria, ESO, Bachillerato, COU, Módulos Profesionales, Estudios Universitarios y en Centros Especializados para personas con discapacidad física y psíquica, previa justificación de las matrículas y serán desde la localidad o lugar de residencia al Centro de estudios.

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

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

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

## Artículo 37.—Ayuda de estudios.

La ayuda para estudios será en las mismas condiciones que las establecidas en anteriores Convenios, su cuantía y distribución según tabla anexa.

Estudios	2023
5.º y 6.º Primaria	49,96
ESO	69,72
Bachiller	69,72
Ciclos Formativos Oficiales	69,72
Estudios Medios	110,06
Estudios Superiores	209,67

## Artículo 38.—Ayuda a personas con discapacidad psíquica y para la formación de hijos/as con discapacidad del personal.

Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad psíquica, con reconocimiento como tales oficialmente, tendrán una asignación mensual de 209,09 euros.

Las personas trabajadoras con hijos/as discapacitados/as, con reconocimiento como tales oficialmente, tendrán, a los solos efectos de su preparación en Centros Especializados, una asignación mensual de 209,09 euros.

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

A las personas trabajadoras con hijos/as discapacitados/as, con reconocimiento como tales oficialmente, se les entregarán bonos de transporte cuando precisen asistencia en Centros de Rehabilitación u otros especializados.

## Artículo 39.—Ayuda para huérfanos/as de personas trabajadoras e hijos/as de pensionistas.

A los huérfanos/as de personas trabajadoras e hijos/as de pensionistas por invalidez permanente o jubilación, les será de aplicación los beneficios establecidos en el presente Convenio relativos a ayuda de estudios y bonos para viajes escolares.

## Artículo 40.—Casas de vacaciones.

La subvención para casas de vacaciones será la necesaria para sufragar el costo total de cinco casas, siempre y cuando se mantenga la misma plantilla de personas trabajadoras. En caso de variación, el número de viviendas será proporcional.

## Artículo 41.—Préstamos.

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

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

Para la concesión de estos préstamos se crea un fondo de 37.292 euros (treinta y siete mil doscientos noventa y dos euros) que se revisará anualmente con el incremento del IPC durante el período de vigencia de este convenio.

Los préstamos se concederán sin ningún tipo de interés.

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

## CAPÍTULO VII.—PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

### Artículo 42.—*Principio general.*

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

### Artículo 43.—*Comité de empresa.*

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

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

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

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

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

### Artículo 44.—*Comisiones de trabajo.*

Dentro del seno del Comité de empresa se constituirán las comisiones de trabajo que se consideren necesarias.

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

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

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

### Artículo 46.—*Crédito de horas sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa y los/as delegados/as sindicales dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de un crédito mensual de horas retribuidas que, dado el número actual de personas integrantes de la plantilla, será de 16 horas para cada una de ellas. Dicho crédito horario será acumulable anualmente entre los/as miembros de cada Central Sindical o Asociación con representación en el Comité, pudiendo distribuirse por aquéllas según sus necesidades y comunicándolo con un preaviso de 10 días con el fin de garantizar la cobertura de puestos de trabajo por razón de dicha acumulación.

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

### Artículo 47.—*Medios materiales.*

La empresa facilitará al Comité de empresa y Secciones Sindicales equipo y material de oficina necesario razonablemente para el desarrollo de sus actividades, así como tabloneros de anuncios en los diferentes departamentos para la información de las personas trabajadoras.

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

### Artículo 48.—*Información.*

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

## Capítulo VIII.—Retribuciones

### Artículo 49.—*Conceptos retributivos.*

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

- Salario de calificación.
- Prima de asistencia mensual.
- Gratificaciones.
- Antigüedad.
- Horas extraordinarias.

- Plus de turnicidad.
- Plus de toxicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus domingo.
- Plus festivo/descanso en festivo.
- Plus incentivo de productividad.
- Prima de competitividad.
- Plus personal de jornada normal.

Las mejoras salariales reflejadas en el presente Convenio no solo están relacionadas con un rendimiento normal en los distintos puestos de trabajo y, de forma eficiente, durante toda la jornada laboral, sino que son resultado del acuerdo alcanzado por las partes negociadoras para procurar los presupuestos de convergencia entre las normas de este Convenio y las del Convenio del centro de trabajo de San Juan-Fábrica de Zinc Electrolítico.

#### Artículo 50.—*Salario de calificación.*

El salario de calificación será para cada escalón en la cuantía por día natural que figura en la tabla denominada "Anexo número 1-Tabla de salarios de calificación".

#### Artículo 51.—*Prima de asistencia mensual.*

Se establece una prima mensual en cuantía de 79,00 euros para el año 2023 o la parte proporcional al tiempo trabajado en la empresa, en los casos de ingreso o baja en la plantilla, con independencia de la categoría profesional. La prima se reducirá por las causas y la cuantía que se indica a continuación:

- a. Por tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, dentro de cada mes, 5,81 €, por cuatro faltas, 7,73 €, por cinco, 9,67 €, por seis, 11,62 € y por más de seis, la prima correspondiente al mes.
- b. Por un día de ausencia no retribuida, 2,69 €.
- c. Por un día de suspensión de empleo y sueldo 3,83 €.
- d. Un día de ausencia al trabajo, sin justificar, durante el mes, dará lugar a la pérdida del 50 por 100 de la prima, dos o más días, a la pérdida de la prima mensual, todo ello sin perjuicio de las acciones que puedan seguirse en materia disciplinaria.
- e. En situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, 0,95 € diarios durante los cinco primeros días, 1,91 € diarios del sexto al décimo día, ambos inclusive, y 3,82 € diarios a partir del undécimo hasta completar la prima mensual.

En caso de continuar la baja los meses sucesivos se comenzará el mismo ciclo. En los casos de un día aislado de baja por enfermedad, la persona interesada deberá presentar el correspondiente parte de baja y alta en el modelo oficial o, en su defecto, un certificado médico oficial, que abonará la empresa. De no cumplirse tal requisito, se considerará dicho día como falta sin justificar, quedando incurso en el apartado d).

- f. Los permisos inferiores a una jornada, así como el tiempo empleado en consultas médicas siempre que sean superiores a cuatro horas, se considerarán comprendidas en el apartado b). De ser inferiores al tiempo indicado, no se tendrán en cuenta, siempre que sean consecuencia de consultas médicas.

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

1. En las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de empresa o actos sindicales, así como las originadas durante el período de vacaciones, permiso matrimonial y permisos retribuidos a que se refiere el artículo 12 del presente Convenio.
2. En los relevos del personal a turnos, el retraso en la entrada, o la anticipación de la salida, siempre que, con la previa autorización, exista acuerdo entre relevante y relevado y, por ello, no se produzcan horas extraordinarias. Cuando una persona trabajadora tenga que doblar su jornada por necesidades del servicio, la prima mensual se incrementará en la cantidad de 2,42 euros por día doble efectuado. A los efectos de la presente prima se considerarán días laborables aquellos en que la persona haya de prestar sus servicios de acuerdo con el régimen de trabajo que tenga establecido.
3. En las ausencias derivadas de contingencias profesionales no serán deducidos 15,20 € del total de la prima mensual.
4. No serán deducibles por ausencias derivadas de contingencias comunes 3,16 € del total de la prima mensual.

#### Artículo 52.—*Gratificaciones*

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

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



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

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

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

#### Artículo 53.—*Antigüedad.*

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

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

#### Artículo 54.—*Horas extraordinarias.*

Todas las horas extraordinarias desde la primera que se realice, tanto si se trabaja de diez de la noche a las seis de la mañana, como si es domingo o festivo, se abonarán de conformidad con la tabla que figura como anexo número 1.

#### Artículo 55.—*Plus de turnicidad.*

Las personas trabajadoras que hubiesen de prestar sus servicios en régimen de turnos continuados percibirán la compensación establecida en la tabla salarial que figura como anexo número 1.

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

Las personas trabajadoras que hubieran de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por día trabajado, una compensación económica igual a la prevista en la tabla salarial que figura como anexo número 1.

#### Artículo 57.—*Plus de domingo.*

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

#### Artículo 58.—*Plus personal de jornada normal.*

Se establece un plus de 50 euros mensuales para el personal a jornada normal y siempre que no perciba el plus de turnicidad.

#### Artículo 59.—*Plus festivo.*

Las personas trabajadoras que por estar en régimen de turnos presten sus servicios en días festivos, percibirán por día festivo, un plus en cuantía igual a la prevista en la tabla salarial, anexo número 1, con las actualizaciones correspondientes.

#### Artículo 60.—*Descanso en festivos.*

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

TABLA DE DESCANSO EN FESTIVO

*Importe euros*

Escalón	2023
1	129,37
2	131,57
3	133,70
4	136,07

Escalón	2023
5	138,41
6	140,76
7	143,19
8	145,65
9	148,23
10	150,81
11	153,56
12	156,24
13	158,95
14	161,65
15	164,56
16	167,35
17	170,47

#### Artículo 61.—*Plus incentivo de productividad.*

Se establece un plus incentivo de productividad que se percibirá por día efectivo de trabajo, considerando también como día de trabajo los de incapacidad laboral por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

El plus incentivo de productividad se prorrateará como una paga extra a efectos de cotización a la Seguridad Social, realizándose en el último trimestre los ajustes que sean necesarios.

	T5	JN, TD
Año 2023	24,52 € día de trabajo	23,87 € día de trabajo

Estas cantidades se actualizarán durante la vigencia de este Convenio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 del mismo.

Dicha prima se prorrateará en doce mensualidades ajustándose su importe definitivo con la paga correspondiente al mes de enero y a año vencido.

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

#### Artículo 62.—*Prima de competitividad.*

Se establece una prima de competitividad de carácter anual de 950 € para cada año de vigencia de este convenio.

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

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

Se retribuirá con las siguientes cuantías:

Valor	Importe
Entre 0 y 4	950,00 euros
De 5 a 9	760,00 euros
De 10 a 20	572,29 euros
De 21 a 40	380,00 euros
De 41 a 64	190,00 euros
Mayor de 64	0,00 euros

#### Artículo 63.—*Retribución vacaciones.*

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

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



El personal de jornada normal, 2TD y 3TD tendrá derecho, cuando en su período vacacional haya algún festivo, al mismo régimen previsto en el art. 60, y si no coincidiese en día de descanso podrá optar entre un día de descanso más o percibir una compensación económica en la cuantía que se especifica en la tabla.

#### Artículo 64.—*Permisos retribuidos.*

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

En el caso de que el permiso retribuido, por fallecimiento de un familiar de los incluidos en el apartado a) del artículo 12, coincidiese en día festivo se abonará el plus festivo si a la persona trabajadora le hubiese correspondido trabajar.

#### Artículo 65.—*Retribución de cubrebajas.*

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

#### Artículo 66.—*Desayunos, comidas y cenas.*

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

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

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

#### Artículo 67.—*Gratificación por trabajar los días 24 y 31 de diciembre.*

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

#### Artículo 68.—*Fecha de pago.*

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

### CAPÍTULO IX.—PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

#### Artículo 69.—*Complemento en situación de incapacidad temporal.*

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

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

#### Artículo 70.—*Seguro colectivo de vida.*

El Seguro Colectivo de Vida para cubrir los riesgos de muerte, cualquiera que sea la causa, tanto para el personal en activo como para el que estuviese en suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, es de 8.414 euros para cada año de vigencia del Convenio, corriendo el pago de la prima a cargo de la empresa.

#### Artículo 70 bis.—*Seguros colectivos.*

Se establece una póliza de Seguro Colectivo de Jubilación de aportación variable que se actualizará de forma anual conforme al IPC correspondiente, según lo pactado en el acuerdo de Económico de fecha 25 de febrero de 2021.

Se establece, asimismo, una nueva póliza de Seguro de Salud para todo el personal incluido en el ámbito personal de este Convenio. La póliza contemplará la posibilidad de que cada persona trabajadora pueda incorporar a sus familiares asumiendo el coste de dichas incorporaciones. El seguro inicialmente será el presentado por la entidad IMQ que conocen ambas partes. Las renovaciones y/o sustituciones de la entidad aseguradora y los cambios de las condiciones de la póliza se acordarán por ambas partes.

### CAPÍTULO X.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 71.—*Ejercicio de la facultad sancionadora.*

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

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

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

## Artículo 72.—*Faltas leves.*

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

## Artículo 73.—*Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

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

## Artículo 74.—*Faltas muy graves.*

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

## Artículo 75.—*Expedientes sancionadores y cumplimiento de sanciones.*

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

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

En los casos de faltas graves y muy graves se instruirá un expediente contradictorio, comunicando su incoación y el pliego de cargos a la persona trabajadora a la que se refiera, al Comité de empresa y, de constar su afiliación sindical, a la correspondiente Sección sindical. La duración de ese expediente no podrá exceder de 30 días laborables (no festivos), siendo trámites preceptivos que tanto la persona trabajadora como el Comité de empresa y, en su caso, la Sección

sindical puedan presentar alegaciones por escrito. Si la persona trabajadora propone en ese escrito, para la finalidad de su exculpación, la declaración de personas que pertenezcan a la plantilla de la empresa o la unión al expediente de documentos de carácter laboral que estén a disposición de la empresa, el/la instructor/a acordará esas diligencias cuando estime que son pertinentes para esclarecer los hechos.

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

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

#### Artículo 76.—*Prescripción de las faltas y cancelación de sanciones.*

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

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

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

#### Artículo 77.—*Sanciones.*

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

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

#### Artículo 78.—*Privación de libertad de las personas trabajadoras.*

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

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

#### Artículo 79.—*Nuevo sistema de clasificación profesional.*

Se establecen dos divisiones funcionales:

- Técnicos/as (Contraamaestre y Maestro/a de Taller).
- Operarios/as (Jefes/as de Equipo, Oficiales/as de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> y de 3.<sup>a</sup>, Almaceneros/as y Especialistas).

Se propone también la división en 4 grupos profesionales:

Grupo Profesional I	Grupo Profesional II	Grupo Profesional III	Grupo Profesional IV
	Contraamaestre	Oficiales/as de 1. <sup>a</sup>	Almacenero/as
	Maestro/a de Taller	Oficiales/as de 2. <sup>a</sup>	Especialista
	Jefes/as de Equipo	Oficiales/as de 3. <sup>a</sup>	

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

División funcional: Técnicos/as	División funcional: Operarios/as	Grupo Profesional
		Uno
Contraamaestre Maestro/a de Taller	Jefe/a de Equipo	Dos
	Oficial/a de Primera Oficial/a de Segunda Oficial/a de Tercera	Tres
	Almacenero/a Especialista	Cuatro



## Artículo 80.—*Jubilación parcial.*

En virtud del presente convenio se aplicará, según la legislación sucesivamente vigente, el programa de jubilación parcial, a las personas trabajadoras nacidas en 1962 o con anterioridad, que soliciten acogerse al mismo.

El personal jubilado parcialmente reducirá su jornada el 75% y el relevista se incorporará al 100% con contrato indefinido.

### *Disposición final primera.—Absorción y compensaciones*

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

### *Disposición final segunda.—Comisión de vigilancia*

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

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

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar la interpretación de la Comisión, que la emitirá en el plazo de 1 mes.

### *Disposición final tercera.—Resolución de conflictos*

Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del Convenio Colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes sus discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA) o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

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

En representación de la parte social:

Don José Manuel Calvo Gutiérrez.  
Don Pablo López Martínez.  
Don David Martínez León.  
Don Francisco Jesús Arasa Sánchez.  
Don Manuel Jesús García Fernández.

En representación de la empresa:

Doña Noemí Palacio Zapico.  
Don José Manuel Fernández Fernández.

El domicilio de la Comisión será en las Oficinas de Asturiana de Zinc en San Juan de Nieva. Teléfono 985564641. Avilés.

### *Anexo-1*

TABLA SALARIAL ARNAO AÑO 2023

Escalón	T. CAL	Anti	2TD	2T4	3TD	3T4	Noct	P. FEST/5	P. Fest	H. Extra
1	47,07	1,96	0,80	2,50	1,63	4,12	13,01	158,64	170,41	14,07
2	48,20	2,00	0,80	2,55	1,64	4,20	13,35	161,03	174,05	14,41
3	49,40	2,03	0,84	2,57	1,67	4,22	13,66	165,19	177,78	14,66
4	50,54	2,07	0,84	2,61	1,73	4,26	13,99	168,56	181,58	15,01
5	51,74	2,16	0,89	2,63	1,78	4,31	14,33	172,03	185,50	15,34
6	53,04	2,24	0,89	2,67	1,78	4,38	14,66	175,57	189,49	15,65



Escalón	T. CAL	Anti	2TD	2T4	3TD	3T4	Noct	P. FEST/5	P. Fest	H. Extra
7	54,35	2,28	0,89	2,70	1,80	4,42	15,07	179,14	193,61	16,00
8	55,60	2,30	0,90	2,70	1,80	4,48	15,41	182,93	197,87	16,28
9	56,99	2,33	0,90	2,78	1,85	4,56	15,81	186,68	202,10	16,60
10	58,31	2,43	0,90	2,80	1,90	4,64	16,17	190,61	206,51	16,95
11	59,77	2,45	0,93	2,84	1,90	4,68	16,59	194,64	211,04	17,35
12	61,17	2,53	0,93	2,88	1,96	4,72	16,97	198,66	215,71	17,74
13	62,70	2,59	1,02	2,92	1,96	4,76	17,43	202,89	220,48	18,06
14	64,19	2,67	1,02	2,94	1,99	4,82	17,86	207,11	225,31	18,45
15	65,79	2,70	1,02	3,01	2,00	4,87	18,30	211,52	230,33	18,84
16	67,38	2,78	1,03	3,05	2,03	4,96	18,73	215,98	235,40	19,21
17	68,99	2,84	1,05	3,11	2,05	5,02	19,22	220,62	240,72	19,66

### Anexo-2

#### CUBREBAJAS-FÁBRICA DE TRANSFORMADOS

Departamento	N.º Operarios/as
Refino	5 (4 operarios/as y 1 contraamaestre)
Laminación	1 (plomo)

### Anexo-3

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

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

### Anexo-4

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

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