



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

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

*RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del Convenio colectivo de empresa Asturiana de Zinc, S. A. U., Centro de Transformados de Arnao, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Visto el acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Asturiana de Zinc, S. A. U., Centro de Transformados de Arnao (expediente C-043/2023, código 33000101011980), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 6 de marzo de 2025, en la que se acuerda la Modificación del convenio para dar cumplimiento a las medidas en materia LGTBI, previstas por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, 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 la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—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.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 24 de marzo de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2025-02501.

#### 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, 27 de febrero de 2025.

A las 12:30 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 Francisco Jesús Arasa Sánchez (Comisiones Obreras).

Don Manuel Jesús García Fernández (Comisiones Obreras).

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

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

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

Don Francisco Javier Pita Rodríguez (Técnico de Recursos Humanos).

Ambas partes manifiestan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del nuevo articulado referente a la inclusión de las medidas señaladas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el 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 modificar 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.



## INDICE

### PÁGINA

<b>CAPÍTULO I - AMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN, Y REVISIÓN .....</b>	<b>4</b>
ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL .....	4
ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL .....	4
ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL .....	4
ARTÍCULO 4 - INCREMENTO SALARIAL .....	4
<b>CAPÍTULO II - JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS .....</b>	<b>5</b>
ARTÍCULO 5 - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO .....	5
ARTÍCULO 6 - DESCANSO DURANTE LA JORNADA A TURNOS .....	5
ARTÍCULO 7 - HORAS EXTRAORDINARIAS .....	5
ARTÍCULO 8 - VACACIONES .....	6
ARTÍCULO 9 - VACACIONES. ÉPOCA DE DISFRUTE .....	6
ARTÍCULO 10 - VACACIONES. CALENDARIO .....	6
ARTÍCULO 11 - VACACIONES. CASOS ESPECIALES .....	7
ARTÍCULO 12 - PERMISOS RETRIBUIDOS .....	7
<b>CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
ARTÍCULO 13 - EFICIENCIA Y RENDIMIENTO - RENDIMIENTO NORMAL .....	9
ARTÍCULO 14 - CONTRATACIÓN DE PERSONAL .....	9
ARTÍCULO 14 - BIS - DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN .....	9
ARTÍCULO 15 - VACANTES .....	9
ARTÍCULO 16 - MOVILIDAD DE PERSONAL .....	10
ARTÍCULO 17 - CAMBIO DE PUESTO VOLUNTARIO .....	10
ARTÍCULO 18 - CAMBIO DE JORNADA LABORAL .....	10
ARTÍCULO 19 - SITUACIÓN DEL PERSONAL CUBREBAJAS .....	11
ARTÍCULO 20 - CAMBIO DE TURNO .....	11
ARTÍCULO 21 - CAMBIO VOLUNTARIO DE TURNO, DESCANSO O PERIODO DE VACACIONES .....	11
ARTÍCULO 22 - RELEVOS .....	11
ARTÍCULO 23 - DESCANSOS COMPENSATORIOS .....	11
<b>CAPÍTULO IV - PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA .....</b>	<b>12</b>
ARTÍCULO 24 - DEFINICIÓN .....	12
ARTÍCULO 25 - DECLARACIÓN DE LA CAPACIDAD DISMINUIDA .....	12
ARTÍCULO 26 - PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA .....	12
ARTÍCULO 27 - FORMACIÓN Y RECONVERSIÓN .....	12
ARTÍCULO 28 - RECUPERACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL .....	12
ARTÍCULO 29 - REINGRESO DE PERSONAS CON INCAPACIDAD .....	12
<b>CAPÍTULO V - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>13</b>
ARTÍCULO 30 - PRINCIPIO GENERAL .....	13
ARTÍCULO 31 - DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN .....	13
ARTÍCULO 32 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD .....	13
ARTÍCULO 33 - COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD .....	13
ARTÍCULO 34 - RECONOCIMIENTOS PERIÓDICOS Y ESPECIALES .....	14
<b>CAPÍTULO VI - AYUDA SOCIAL PARA LOS ESTUDIOS Y CASAS DE VACACIONES .....</b>	<b>15</b>
ARTÍCULO 35 - PRINCIPIO GENERAL .....	15
ARTÍCULO 36 - BONOS PARA VIAJES ESCOLARES- TRANSPORTE ESCOLAR .....	15
ARTÍCULO 37 - AYUDA DE ESTUDIOS .....	15
ARTÍCULO 38 - AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA Y PARA LA FORMACIÓN DE HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD DEL PERSONAL .....	15
ARTÍCULO 39 - AYUDA PARA HUÉRFANOS/AS DE PERSONAS TRABAJADORAS E HIJOS/AS DE PENSIONISTAS .....	15



ARTÍCULO 40 - CASA DE VACACIONES .....	16
ARTÍCULO 41 - PRÉSTAMOS .....	16
<b>CAPÍTULO VII - PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL .....</b>	<b>17</b>
ARTÍCULO 42 - PRINCIPIO GENERAL .....	17
ARTÍCULO 43 - COMITÉ DE EMPRESA .....	17
ARTÍCULO 44 - COMISIONES DE TRABAJO .....	17
ARTÍCULO 45 - COMISIONES DE PARTICIPACIÓN .....	17
ARTÍCULO 46 - CRÉDITO DE HORAS SINDICALES .....	17
ARTÍCULO 47 - MEDIOS MATERIALES .....	17
ARTÍCULO 48 - INFORMACIÓN .....	18
<b>CAPÍTULO VIII - RETRIBUCIONES .....</b>	<b>19</b>
ARTÍCULO 49 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS .....	19
ARTÍCULO 50 - SALARIO DE CALIFICACIÓN .....	19
ARTÍCULO 51 - PRIMA DE ASISTENCIA MENSUAL .....	19
ARTÍCULO 52 - GRATIFICACIONES .....	20
ARTÍCULO 53 - ANTIGÜEDAD .....	20
ARTÍCULO 54 - HORAS EXTRAORDINARIAS .....	21
ARTÍCULO 55 - PLUS DE TURNICIDAD .....	21
ARTÍCULO 56 - PLUS DE NOCTURNIDAD .....	21
ARTÍCULO 57 - PLUS DOMINGO .....	21
ARTÍCULO 58 - PLUS PERSONAL JORNADA NORMAL .....	21
ARTÍCULO 59 - PLUS FESTIVO .....	21
ARTÍCULO 60 - DESCANSO EN FESTIVOS .....	21
ARTÍCULO 61 - PLUS INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD .....	22
ARTÍCULO 62 - PRIMA DE COMPETIVIDAD .....	22
ARTÍCULO 63 - RETRIBUCION VACACIONES .....	22
ARTÍCULO 64 - PERMISOS RETRIBUIDOS .....	22
ARTÍCULO 65 - RETRIBUCIÓN DE CUBREBAJAS .....	23
ARTÍCULO 66 - DESAYUNOS, COMIDAS Y CENAS .....	23
ARTÍCULO 67 - GRATIFICACIÓN POR TRABAJAR LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE .....	23
ARTÍCULO 68 - FECHA DE PAGO .....	23
<b>CAPÍTULO IX - PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL .....</b>	<b>24</b>
ARTÍCULO 69 - COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL .....	24
ARTÍCULO 70 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA .....	24
ARTÍCULO 70 BIS - SEGUROS COLECTIVOS .....	24
<b>CAPÍTULO X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>	<b>25</b>
ARTÍCULO 71 - EJERCICIO DE LA FACULTAD SANCIONADORA .....	25
ARTÍCULO 72 - FALTAS LEVES .....	25
ARTÍCULO 73 - FALTAS GRAVES .....	25
ARTÍCULO 74 - FALTAS MUY GRAVES .....	26
ARTÍCULO 75 - EXPEDIENTES SANCIONADORES Y CUMPLIMIENTO DE SANCIONES .....	26
ARTÍCULO 76 - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y CANCELACIÓN DE SANCIONES .....	27
ARTÍCULO 77 - SANCIONES .....	27
ARTÍCULO 78 - PRIVACIÓN DE LIBERTAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS .....	27
ARTÍCULO 79 - NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	27
ARTÍCULO 80 - JUBILACIÓN PARCIAL .....	28
ARTÍCULO 81 - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE .....	28
ARTÍCULO 82 - IGUALDAD DE DERECHOS .....	28
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA - ABSORCIÓN Y COMPENSACIONES .....	28
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA - COMISIÓN DE VIGILANCIA .....	28
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....	28
DISPOSICIÓN FINAL CUARTA - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES .....	28



## **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.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

## **CAPÍTULO I**

### **AMBITO 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 1º 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 5º 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, periodos 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 5º 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 5º 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 periodo, 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
1º	1	3	5	7	2	4	6
2º	2	4	6	1	3	5	7
3º	3	5	7	2	4	6	1
4º	4	6	1	3	5	7	2
5º	5	7	2	4	6	1	3
6º	6	1	3	5	7	2	4
7º	7	2	4	6	1	3	5

Excepto el personal con régimen de trabajo 3T5, el resto del personal podrá iniciar su periodo 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 periodo 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) CINCO DÍAS laborables 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 DIAS 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 DIAS 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 DIA 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 DIA 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 D.N.I. 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.

## **CAPITULO 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.

Los sistemas de selección del personal tanto de forma directa como a través de empresas de selección garantizarán la realización de los mismos por procedimientos objetivos en los que únicamente se evalúen las candidaturas en función de conocimientos, actitudes, habilidades, y/o competencias. Dichos sistemas se regirán por los principios de igualdad de trato y no discriminación contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad, erradicando la discriminación de todas las personas por cualquiera de los motivos que se recogen en el artículo preliminar, expresamente, la orientación sexual e identidad de género, así como la expresión de género o características sexuales.

La clasificación y promoción profesional garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose siempre en elementos objetivos y garantizando el desarrollo de su categoría profesional en igualdad de condiciones.

#### **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 periodo 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 tablones 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 periodo 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 PERIODO DE VACACIONES.**

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso o periodo 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 cursos 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 expuesto 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, E.S.O., Bachillerato, C.O.U, 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.

Así mismo 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.

<b>ESTUDIOS</b>	<b>2023</b>
5º y 6º 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 FORMACION 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 I.P.C. 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 serán 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 - PRESTAMOS**

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

- a. De hasta SEISCIENTOS UN EUROS a devolver en doce meses.
- b. 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.

## **CAPITULO VII**

### **PARTICIPACION Y REPRESENTACION 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 PARTICIPACION**

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.

## **CAPITULO 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 3,19 € 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:

- a. 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.
- b. 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.
- c. El tiempo de excedencia, en los demás casos, no se considerará a ningún efecto, pero sí el tiempo anteriormente trabajado.
- d. Los quinquenios se devengarán a partir del 1º de Enero, 1º de Abril, 1º de Julio y 1º de Octubre de cada año, según se cumplan en el 1º, 2º, 3º ó 4º trimestre, respectivamente.
- e. El número de quinquenios será ilimitado.
- f. 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 DIA 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**

<b><u>Escalón</u></b>	<b><u>2023</u></b>
1	129,37
2	131,57
3	133,70
4	136,07
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.

	<b><u>T5</u></b>	<b><u>JN, TD</u></b>
<u>Año 2023</u>	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:

$$\text{Nº de días de ausencia} \times (\text{nº de veces})^2 = \text{valor}$$

Se retribuirá con las siguientes cuantías:

<u>Valor</u>	<u>Importe</u>
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 DIAS 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.

## **CAPITULO 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 Economato de fecha 25 de febrero de 2021.

Se establece, así mismo, 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.

## **CAPITULO 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 vengan 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.
9. Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

#### **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.
11. Reiteración en la falta leve prevista en el artículo 74.9 de este Convenio; las faltas leves que perjudiquen o dificulten el ascenso o la formación profesional de la persona agredida, o la persona agresora abusa de una posición jerárquica superior; la denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias del colectivo LGTBI; las burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### **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.

La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI o a sus familiares y personas allegadas; el hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI; la promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas; la divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico y todas las que atenten contra la intimidad las personas.

#### **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 periodos.

## **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** (Contramaestre y Maestro/a de Taller)
- **Operarios/as** (Jefes/as de Equipo, Oficiales/as de 1ª, de 2ª y de 3ª, Almaceneros/as y Especialistas).

Se propone también la división en 4 grupos profesionales:

<b>Grupo Profesional I:</b>	<b>Grupo Profesional II:</b>	<b>Grupo Profesional III:</b>	<b>Grupo Profesional IV:</b>
	Contramaestre	Oficiales/as de 1ª	Almacenero/as
	Maestro/a de Taller	Oficiales/as de 2ª	Especialista
	Jefes/as de Equipo	Oficiales/as de 3ª	

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

<b>División funcional: TÉCNICOS/AS</b>	<b>División funcional: OPERARIOS/AS</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
		<b>Uno</b>
<b>Contramaestre Maestro/a de Taller</b>	<b>Jefe/a de Equipo</b>	<b>Dos</b>
	<b>Oficial/a de Primera Oficial/a de Segunda Oficial/a de Tercera</b>	<b>Tres</b>
	<b>Almacenero/a Especialista</b>	<b>Cuatro</b>

## **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.

## **ARTÍCULO 81 - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

El Plan anual de Formación incluirá, como contenidos mínimos, los acordados en los sucesivos planes de igualdad, así como módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberá contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se garantizará el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.

## **ARTÍCULO 82 - IGUALDAD DE DERECHOS**

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios y derechos que, en su caso, establece el presente convenio y/o la Legislación Laboral teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, sin que en ningún caso se produzca una discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas el disfrute en igualdad de condiciones de los

permisos establecidos en el presente convenio y/o la Legislación Laboral para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

## **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 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**

ESCALON	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
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**

<b>Departamento</b>	<b>Nº Operarios/as</b>
Refino .....	5 (4 operarios/as y 1 contraмаestre)
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.



Asturiana de Zinc, S.A.U.  
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

**Medidas LGTBI**



## Contenido

<b>1. Partes negociadoras .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Marco normativo .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Definiciones .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Objetivos .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas .....</b>	<b>8</b>
<b>8. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas</b>	<b>9</b>
<b>9. Conjunto de medidas .....</b>	<b>9</b>
<b>Anexo I .....</b>	<b>14</b>
<b>.....</b>	<b>14</b>

## 1. Partes negociadoras

El presente documento constituye el conjunto de medidas LGTBI+ de la empresa **Asturiana de Zinc S.A.U.** en cumplimiento con la normativa actual respecto a esta materia. El contenido de este documento ha sido acordado por la empresa y la representación de las personas trabajadoras dejando constancia de ello mediante la firma del mismo:

- **Empresa: ASTURIANA DE ZINC S.A.U.**

- Don José Ángel Hevia González (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Roberto Suárez Fernández (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don César José García González (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Luis Ángel Bernardo Fernández (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Eliseo Agustín Bermúdez Rodríguez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Juan Carlos Granda Pérez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don José Antonio González Díaz (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Marcos José Antuña García (Comisiones Obreras)
- Don Jesús David López González (Comisiones Obreras)
- Don Abel Ovies González (Comisiones Obreras)
- Don Manuel Ángel González López (Unión Sindical Obrera)
- Don Jaime Menéndez Ibáñez (Unión Sindical Obrera)
- Don José Manuel Calvo Gutiérrez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Pablo López Martínez (Sindicato Independiente de Trabajadores de AZSA)
- Don Francisco Jesús Arasa Sánchez (Comisiones Obreras)
- Don Manuel Jesús García Fernández (Comisiones Obreras)

- **Representación legal de las personas trabajadoras:**

- Don José Manuel Fernández Fernández (Jefe de Recursos Humanos)
- Doña Noemí Palacio Zapico (Jefa de Administración de Personal)
- Don Francisco Javier Pita Rodríguez (Técnico de Recursos Humanos)

## 2. Introducción

En línea con los avances legislativos y sociales hacia la igualdad y no discriminación, **Asturiana de Zinc S.A.U.** (en adelante **AZSA**) presenta su nuevo conjunto de medidas LGTBI+, un compromiso decidido hacia la creación de un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. En un contexto en el que los derechos de las personas LGTBI+ han avanzado significativamente gracias a reformas legislativas como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, **AZSA** entiende que el ámbito laboral debe ser un espacio seguro y libre de discriminación, donde se valore la diversidad como un pilar esencial para el crecimiento y la innovación.

A través de este conjunto de medidas, **AZSA** busca no solo adherirse a las normativas vigentes, sino liderar un cambio cultural que fomente el respeto a la diversidad y promueva la igualdad efectiva de todas las personas en el ámbito laboral. La adopción de políticas inclusivas no es solo una cuestión de cumplimiento legal; es también una respuesta al reconocimiento de que la diversidad potencia el talento, fortalece la cohesión de los equipos y favorece un entorno de trabajo en el que la creatividad y la innovación se desarrollan plenamente.

Este conjunto de medidas LGTBI+ se apoya en los principios de respeto, empatía y compromiso, valores que conforman la identidad de **AZSA** y que orientan su visión como empresa responsable y comprometida con la justicia social. La empresa considera que el respeto a la diversidad es esencial para construir un entorno laboral en el que todas las personas puedan sentirse seguras y valoradas, fomentando así su bienestar y desarrollo profesional. De hecho, numerosos estudios avalan que las personas que trabajan en espacios inclusivos y respetuosos experimentan una mayor satisfacción y productividad, lo cual se traduce en beneficios tangibles tanto para ellas como para la organización en su conjunto.

En **AZSA** creemos que los derechos humanos no deben quedarse en la puerta del lugar de trabajo. La implementación de este conjunto de medidas reafirma nuestra convicción de que cada persona debe tener la libertad de ser y expresarse plenamente, sin temor a prejuicios o discriminación. Con esta iniciativa, buscamos contribuir a una sociedad más equitativa y solidaria, en la que todas las personas puedan aportar su talento y creatividad sin verse limitadas por estereotipos o barreras sociales.

En definitiva, el conjunto de medidas LGTBI+ de **AZSA** es una apuesta por un entorno laboral donde la diversidad no solo se respete, sino que se celebre y promueva como parte fundamental de nuestra cultura corporativa y de nuestro compromiso hacia un desarrollo empresarial más inclusivo, ético y sostenible.

### 3. Marco normativo

En la exposición de motivos de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se reconoce el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esta ley, en consonancia con el artículo 14 de la Constitución Española, establece el compromiso del Estado en la eliminación de cualquier forma de discriminación que pueda limitar la libertad y dignidad de las personas LGTBI+. A su vez, el artículo 9.2 de la Constitución obliga a los poderes públicos a promover condiciones que aseguren la igualdad efectiva de los individuos y grupos, tal como esta ley busca lograr en el ámbito social y laboral.

A nivel europeo, la igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual están reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la Convención Europea de Derechos Humanos y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. Esta última establece un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que la Ley 4/2023 implementa en el ámbito español para garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación para las personas LGTBI+.

Para dar efectividad a los principios de igualdad y no discriminación de la Ley 4/2023, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas y protocolos que las empresas deben adoptar para fomentar un entorno laboral igualitario y seguro. Este real decreto establece que las empresas con más de 50 personas trabajadoras deben implementar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI+ y desarrollar medidas que aseguren la igualdad real y efectiva en el lugar de trabajo.

Finalmente, el Real Decreto 1026/2024 incorpora dos anexos que detallan las acciones mínimas que las empresas deben incluir en sus políticas de igualdad. Entre estas se destacan la prohibición de estereotipos en el acceso al empleo, el establecimiento de criterios claros y objetivos de promoción y clasificación profesional, y la obligación de implementar programas de formación y sensibilización que promuevan un lenguaje inclusivo y respetuoso. Asimismo, el decreto garantiza el acceso a beneficios y permisos para familias diversas y un régimen disciplinario que sancione las conductas discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

En conclusión, este marco normativo exige a las empresas que adopten medidas proactivas en la creación de entornos laborales inclusivos y seguros, alineados con los principios de igualdad y no discriminación. La empresa se compromete a implementar este conjunto de medidas LGTBI+ como parte de su responsabilidad de

promover la diversidad y la igualdad, garantizando el respeto y el reconocimiento de los derechos de todas las personas en su organización.

## 4. Definiciones

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI+, la dirección de **AZSA** establece que las siguientes definiciones recogidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, se aplican en todas las actividades de la compañía:

- **Principio de Igualdad de Trato hacia las Personas LGTBI+:**

Este principio garantiza la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral. Asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales.

- **No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género:**

Se considera discriminación directa cualquier trato menos favorable hacia una persona debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona desventajas para las personas LGTBI+, salvo que dicha disposición pueda justificarse con una finalidad legítima y con medios necesarios y proporcionados.

- **Acoso por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género:**

Constituye acoso cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Expresión de Género:**

Se refiere a la manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su apariencia, comportamiento o modo de vestir, independientemente del sexo asignado al nacer.

- **Identidad de Género:**

Es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia de género no binaria.

- **Protocolo contra el Acoso hacia Personas LGTBI+:**

Documento que define los principios, garantías y procedimientos que la empresa debe adoptar para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso por orientación

sexual, identidad o expresión de género. Este protocolo asegura la confidencialidad y la protección de la víctima, así como la prohibición de represalias.

## 5. Ámbito de aplicación

Los ámbitos de aplicación del presente conjunto de medidas LGTBI+ serán los siguientes:

- I. **Ámbito personal:** *(el mismo que el estipulado en el vigente Convenio de empresa)*
- II. **Ámbito territorial:** *(el mismo que el estipulado en el vigente Convenio de empresa)*
- III. **Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del presente conjunto de medidas LGTBI+ será de **DOS** años desde la firma del presente documento en la fecha que conste en el mismo *(a determinar por las partes)*. Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual conjunto de medidas LGTBI+ deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:
  - Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
  - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
  - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
  - Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por orientación sexual o identidad de género, o cuando determine la falta de adecuación del conjunto de medidas LGTBI+ a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del conjunto de medidas LGTBI+, en la medida necesaria. El conjunto de medidas LGTBI+ podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

## 6. Objetivos

La compañía determina como objetivo general del conjunto de medidas LGTBI+:

- Garantizar el respeto y la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en cumplimiento con la legislación española y europea, promoviendo un entorno laboral inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI+.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, así como al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas que deben implementar las empresas en el ámbito laboral. Este compromiso incluye la adopción de políticas, protocolos y prácticas que aseguren el respeto y la igualdad hacia las personas LGTBI+ en la organización.
- Fomentar un ambiente en el que todas las personas puedan expresar libremente su orientación sexual e identidad de género sin temor a prejuicios, represalias o acoso.
- Integrar una cultura institucional orientada a la diversidad y la inclusión de las personas LGTBI+, mediante la eliminación de cualquier tipo de estereotipo o práctica discriminatoria en los procesos de selección, promoción, clasificación profesional y acceso al empleo. Esta cultura estará respaldada por políticas de comunicación interna que reflejen y promuevan los valores de respeto e inclusión de la empresa.
- Comprometerse a que toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios y las personas responsables de recursos humanos, reciba formación y sensibilización sobre los derechos de las personas LGTBI+. el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso, y la importancia de la igualdad en el ámbito laboral. La formación estará orientada a eliminar sesgos y a fomentar la empatía y el respeto hacia la diversidad.
- Asegurar que los valores de igualdad, respeto y diversidad se comprendan y asuman en todos los niveles de la organización.

Estos objetivos reafirman el compromiso de **AZSA** en la construcción de un entorno laboral donde todas las personas, sin distinción alguna, puedan desarrollar su potencial profesional en condiciones de igualdad y respeto, promoviendo así un ambiente inclusivo y diverso como parte fundamental de la cultura corporativa.

## 7. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas

Se ha incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual conjunto de medidas LGTBI+ deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias.:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o cuando determine la falta de adecuación del conjunto de medidas LGTBI+ a los requisitos legales o reglamentarios.

El conjunto de medidas LGTBI+ podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La solución de conflictos que puedan derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente conjunto de medidas se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

### *Artículo 4. Ámbito funcional*

*3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:*

*k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicios de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.*

## 8. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el ámbito temporal del presente acuerdo.

Las medidas planificadas serán evaluadas en los plazos establecidos para cada una de ellas. Asimismo, dichas medidas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores, y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios o su insuficiencia.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa se respetarán las medidas planificadas en los términos del artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## 9. Conjunto de medidas

Para dotar al presente conjunto de medidas LGTBI+ de una efectividad real y garantizar su implementación efectiva, se establecen las siguientes líneas de actuación. Cada línea incluye acciones específicas que serán implantadas desde la entrada en vigor del plan, con la responsabilidad directa de la dirección de la compañía en todos sus niveles.

Las líneas de actuación son las siguientes:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

## 1. CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Incluir en las normas organizacionales cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación sexual e identidad de género sino también a la expresión de género o características sexuales.**

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Incorporación en las políticas organizacionales de cláusulas específicas de no discriminación e igualdad de trato por razones de expresión de género o características sexuales.	Revisión de cláusulas incorporadas en políticas internas	RRHH	31/12/2025
La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad	Revisión de lenguaje y correcciones realizadas	RRHH	31/3/2025

## 2. ACCESO AL EMPLEO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI. Para ello, se establecerán criterios claros y concretos para garanticen un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la idoneidad para el puesto y la objetividad en los criterios de selección, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable.**

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Aplicación de sistemas de selección de personal con	Revisión de procedimientos de	RRHH	31/3/2025

procedimientos objetivos mediante los que únicamente se evalúen las candidaturas en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias

selección

### 3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.**

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Establecimiento de sistemas de clasificación profesional que garanticen que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose siempre en elementos objetivos, y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones	Revisión de sistemas de clasificación y criterios de promoción objetivos	RRHH	31/3/2025

### 4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTB+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.**

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Formación dirigida a toda la plantilla sobre el colectivo LGTBI+ y sus derechos en el ámbito profesional	Formación impartida a toda la plantilla	RRHH	31/12/2025
Las personas que se encarguen o participen en procesos de selección o reclutamiento deberán recibir una formación específica	Formación impartida a personas del departamento de	RRHH	31/12/2025

<p>en la que se abordarán contenidos sobre sesgos inconscientes, derechos del colectivo LGTBI+ y la importancia de la diversidad e inclusión</p>	<p>selección y reclutamiento</p>		
<p>Las formaciones anteriores deberán contar con los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio, su alcance y contenido.</li> <li>- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI</li> <li>- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.</li> </ul>	<p>Contenidos mínimos de las formaciones impartidas</p>	<p>RRHH</p>	<p><b>31/12/2025</b></p>

## 5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

### OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
<p>La empresa garantizará la protección contra comportamientos</p>	<p>Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de</p>	<p>RRHH</p>	<p>31/3/2025</p>

LGTBIfóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros	orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar		
---	--	--	--

## 6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Atender la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+. Garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.**

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos o beneficios que, en su caso, establezcan los convenios colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans	Datos de permisos o beneficios solicitados	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

## 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Aplicación de sanciones frente a infracciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual y de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género**

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
La empresa integrará en su régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras en los	Revisión de régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo.	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

términos establecidos en el  
convenio colectivo.

## Anexo I



Asturiana de Zinc, S.A.U.  
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

### Protocolo

**Actuación para la atención del acoso y la violencia  
contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral**

## Índice:

1. Declaración de principios
  2. Normativa aplicable
  3. **Ámbito de aplicación:**
    - 3.1 **Ámbito personal**
    - 3.2 **Ámbito temporal**
  4. Definiciones
  5. Medidas preventivas
  6. Procedimiento de actuación
    - 6.1 **Principios rectores y garantías del procedimiento**
    - 6.2 **Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género**
    - 6.3 **Intervinientes en el procedimiento**
    - 6.4 **Tipos de procedimiento**
    - 6.5 **Tipificación de las conductas**
    - 6.6 **Circunstancias agravantes**
  - 7 **Seguimiento de la situación de acoso**
  - 8 **Evaluación del Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral**
  - 9 **Disposiciones finales**
- Modelo de Denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual**

## 1. Declaración de principios

Cuando hablamos de derechos LGTBI+ en el ámbito profesional, hacemos referencia a la necesidad de crear espacios seguros en el lugar de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no supongan un factor de riesgo. Todavía en la actualidad es frecuente encontrar ante situaciones en el mundo laboral en las que los derechos de las personas trabajadoras LGTBI+ se ven vulnerados. La dignidad en las condiciones de trabajo implica también el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel donde lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales pueden sentirse libres de ser, y protegidos frente a cualquier tipo de acoso que se pueda producir como consecuencia de su pertenencia al colectivo LGTBI+.

Por todo ello, la empresa, suscribe este protocolo con el compromiso explícito de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, y en el caso de producirse, aplicando el presente protocolo con el objetivo de erradicarla de manera inmediata.

## 2. Normativa aplicable

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física o moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual:

La Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE). Dicha Directiva incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación.

La Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE). Esta Directiva prohíbe la discriminación en el empleo.

Asimismo, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respecto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo la protección frente a ofensivas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual:

**Artículo 4.2. c):** *A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a regular el procedimiento que se debe seguir en casos de LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

**Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral:** *Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.*

**Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas:** *Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

Finalmente, la reciente entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, establece respecto a esta materia la siguiente obligación:

**Artículo 8.4. Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa:** *Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.*

### 3. Ámbito de aplicación

#### 3.1 Ámbito personal:

El presente protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en **AZSA** independientemente del vínculo jurídico con la empresa, siendo por tanto de aplicación tanto a la plantilla como a los becarios y becarias y al personal en formación contratado, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la compañía.

Por otro lado, el protocolo también resulta de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella por razón de su trabajo: clientela y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a **AZSA** se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome las medidas oportuna.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en las siguientes circunstancias:

- En el lugar de trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

### 3.2 Ámbito temporal:

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa no obligue a ello.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, haciéndose entrega asimismo de una copia a todas las nuevas incorporaciones.

## 4. Definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, será considerado como una conducta discriminatoria susceptible de provocar una situación de acoso en el lugar de trabajo.

- **Discriminación directa:** Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.
- **Discriminación indirecta:** Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- **Discriminación múltiple:** Hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente

discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

- **Discriminación por asociación:** Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBT+.
- **Represalia discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas transexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

## 5. Medidas preventivas

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine cómo actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán lassiguientes medidas:

- Difundir y comunicar el presente protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del mismo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, inculcando los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Prohibición de cualquier tipo de manifestación o insinuación que sean contraria a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.

Cuando se detecten conductas LGTBIfóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1 Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

## 6.2 Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

- **Composición:** La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La Comisión de Atención al acoso de **AZSA** estará compuesta por las siguientes personas:

- En representación de la empresa:

José Manuel Fernández Fernández  
Noemí Palacio Zapico

- En representación de las personas trabajadoras:

José Ángel Hevia González  
Roberto Suárez Fernández

- **Incompatibilidades:** No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

- **Funciones de la Comisión de Atención:** La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá las siguientes funciones:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la

empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

### 6.3 Intervinientes en el procedimiento

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante: Es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presente denuncia.
- La víctima: Es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso. Puede coincidir o no con la persona denunciante.
- Testigos: Personas que han presenciado los hechos.
- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: Es el órgano encargado de recibir, y tramitar la denuncia, así como de elaborar un informe tras la investigación con una propuesta de adopción de medidas.
- La dirección de la empresa: Es la encargada de adoptar las medidas acordadas.
- Asesoría externa: En caso de que se considere necesario, se puede solicitar la intervención de asesoría externa durante el procedimiento.

### 6.4 Tipos de procedimiento

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o persona denunciante, dos tipos de procedimientos a seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

#### I. Procedimiento Informal:

El procedimiento informal es potestativo y dependerá de la voluntad que exprese la persona denunciante al respecto, tanto si es la persona afectada como si es una tercera persona. Con este procedimiento se busca resolver la situación de acoso o indeseada de forma urgente y eficaz, y alcanzar a la mayor brevedad posible una solución aceptada por las partes. En este tipo de situaciones puede ser suficiente que se explique a la persona que realiza el comportamiento indeseado que esa conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en el trabajo de quien la sufre, y por lo tanto se solicita que se deje de realizar.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En caso de hacerlo por escrito se dirigirá la misma a la siguiente dirección de correo **contacto.azsa@glencore.es**. Si por el contrario la denuncia es verbal deberá realizarse ante alguna de las personas integrantes de la Comisión de Atención al acoso.

Si la persona denunciante es diferente de la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), la Comisión de Atención al acoso analizará los hechos denunciados y se pondrá en contacto con la persona afectada para confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez recibida la denuncia, o en su caso, ratificada, la Comisión de Atención al acoso dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En dichas entrevistas se informará, por un lado, a la persona afectada sobre sus derechos y sobre las opciones y acciones que puede emprender, así como la proposición de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen y, por otro lado, a la persona denunciada sobre el comportamiento que no es bien recibido y que resulta contrario a las normas de la empresa.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, o desde que se ratifica la misma, la Comisión de Atención al acoso debe dar por finalizado el procedimiento informal mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del procedimiento formal:

- **Acuerdo entre las partes:** Fin del procedimiento informal, y en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- **Sin acuerdo entre las partes:** El procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

De dicha acta se hará entrega a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

## II. Procedimiento Formal:

Si el procedimiento informal no da resultados, o la persona afectada o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

El procedimiento formal se inicia mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género

y/o expresión de género. El escrito presentado debe constar, se adjunta Modelo de denuncia como Anexo I:

- Datos de la persona denunciante.
- Datos de la persona afectada (si no es la misma que la persona denunciante), y de la persona denunciada.
- Relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de los lugares en los que han tenido lugar.
- Pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

La presentación de dicho escrito se realizará enviando el mismo a la siguiente dirección de correo [contacto.azsa@glencore.es](mailto:contacto.azsa@glencore.es)

La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la Comisión de Atención al acoso dispone de un plazo de dos días hábiles para reunirse y dar comienzo a las investigaciones preliminares, notificando a las personas involucradas en el proceso la puesta en marcha del mismo.

Las investigaciones preliminares constarán de las siguientes acciones, para las cuales se dispone de un plazo de siete días laborales desde la recepción de la denuncia:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. La necesidad de adoptar estas medidas se debe comunicar a la dirección de la empresa para que ponga en marcha las mismas, o si lo estima, aplique otras medidas cautelares.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, y entrevistas a testigos en el caso de ser necesario. Para llevar a cabo esta acción, se debe recabar el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación, advirtiéndolas de que todo aquello que se declara es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión de Atención al acoso, por lo que se les debe informar que no pueden revelar ningún contenido de la entrevista.
- De todas las reuniones y entrevistas que se lleven a cabo se debe levantar un acta, y firmarse por las personas intervinientes.
- Practicar las pruebas que se consideren necesarias custodiándolas debidamente.

En todas las acciones se debe informar a las personas implicadas del carácter confidencial y reservado de la investigación.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al acoso redactará un informe de conclusiones sobre el presunto acoso investigado en el que se indicarán las

conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, pudiendo ser los resultados de dicho informe los siguientes:

- **Los hechos denunciados son constitutivos de acoso:** Se propone la aplicación de medidas disciplinarias a la persona acosadora con indicación de la infracción, la sanción y su graduación. Si no se propone el traslado forzoso o despido de la persona acosadora, y en caso de que la convivencia con la persona acosadora pueda ser perjudicial para la víctima, se deberán establecer medidas para que no tenga que convivir con la persona acosadora.
- **Los hechos denunciados no son constitutivos de acoso:** Se declara el cierre del expediente si se considera que los hechos no son constitutivos de algún tipo de los acosos regulados en este protocolo.

La decisión adoptada quedará plasmada por escrito en el citado informe de conclusiones el cual será comunicado por escrito a la dirección de la empresa para la puesta en marcha de las medidas disciplinarias correspondientes. En todo caso, se deberá guardar sigilo sobre el contenido del informe de conclusiones.

Una vez que la dirección de la empresa declare la puesta en marcha de las medidas disciplinarias adecuadas, se dará traslado por escrito del informe de conclusiones y de las medidas adoptadas a todas las partes interesadas: víctima, persona denunciante (si difiere de la víctima), persona denunciada y Comisión de Atención al acoso.

### III. Medidas Complementarias:

Si de la investigación practicada se deduce la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al acoso puede proponer a la dirección de la empresa la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

El procedimiento formal tendrá una duración máxima de 15 días laborales incluyendo la redacción del informe de conclusiones y la puesta en marcha de las medidas disciplinarias por parte de la dirección de la empresa.

### 6.5 Tipificación de las conductas

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar expresiones ofensivas y discriminatorias, así como bromas ofensivas, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerarán faltas graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

## **6.6 Circunstancias agravantes**

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán como circunstancias agravantes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de los hechos.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que la persona acosadora sea un superior jerárquico.

## **7. Seguimiento de la situación de acoso**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales desde el cierre del procedimiento formal, la Comisión de Atención al acoso deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta en el que se recogerá una evaluación de las medidas adoptadas, o en el caso de que se sigan produciendo, se plantearán medidas preventivas o alternativas. Dicha acta se remitirá a la dirección de la empresa para la puesta en marcha de las nuevas medidas propuestas, en su caso, o para el archivo del procedimiento si las medidas propuestas están teniendo resultados positivos.

## **8. Evaluación del Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral**

La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género efectuará un seguimiento de este protocolo. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Reunión anual para revisión de las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaboración de un informe con las actuaciones que han tenido lugar. Dicho informe se compartirá con la dirección de la empresa respetándose en todo caso el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- En dicha reunión anual se supervisará que el Protocolo sigue cumpliendo con la normativa vigente, y en caso contrario se actualizará aquello que corresponda siguiendo en base a la nueva normativa.

## 9. Disposiciones finales

**Primera.-** La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativa, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

**Segunda.-** Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el presente protocolo.

### **Modelo de Denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual**

A la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

**Persona denunciante:**

**Persona afectada (si es diferente de la persona denunciante):**

**Persona denunciada:**

**Hechos:** Relación de hechos que se denuncian (Descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugares en que sucedió, etc.)

**Breve descripción de otra información que se aporte** (Testigos, pruebas):

### **SOLICITUD:**

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202