



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Arcillas Refractarias, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Arcillas Refractarias, S. A. (Expediente C-003/2026 Código 33000062011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 10 de febrero de 2026, 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 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria 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 26 de febrero de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-01693.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Lugo de Llanera, siendo las catorce horas del 3 de febrero de 2026, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa Arcillas Refractarias, S. A., "ARCIRESA", con la asistencia de los siguientes señores:

Por la representación social: Por la representación económica:

D. Carlos Navarro León D. Fernando López Sánchez

D. Alberto Gaitero Cuervo D. Adrián Iglesias Redondo

D. Alberto Pérez Alles

D. David Casaprima Blanco

D. Mónica Gutiérrez García

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

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Artículo 1.—*Vigencia.*

Este Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025 y vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Mientras no se firme un nuevo convenio y salvo denuncia estará vigente el presente convenio.

Artículo 2.—*Ámbito.*

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

Artículo 3.—*Conceptos retributivos.*

El personal devengará las siguientes percepciones:

1.—Salario Base de Empresa;

- 2.—Complemento de Calificación Personal;
- 3.—Prima de asistencia y esmero;
- 4.—Dos pagas extraordinarias, una en julio y otra en diciembre;
- 5.—Paga de beneficios,
- 6.—Nocturnidad.

El importe de la antigüedad reflejada en esta Tabla de Salarios más el ya establecido en el Convenio Colectivo de Empresa del año 1.978, tendrá solamente validez para el personal con Contrato indefinido al 27 de junio de 1.996, aumentándose únicamente y por una sola vez, un siguiente tramo a cada trabajador con respecto a su valor individual, en la fecha en que sea su vencimiento y respetando el tope máximo del 50% a quien corresponda. Alcanzado el porcentaje siguiente indicado de cada trabajador, éste quedará consolidado, sin que haya lugar a más aumentos por aquel concepto.

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

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

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

Artículo 5.—*Complemento de calificación personal.*

Será devengado por cada día efectivo de trabajo.

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

Este concepto queda sometido a un régimen de penalización en función de la asistencia y puntualidad, viéndose reducido en la forma que se establece en la Tabla de Salarios.

No obstante, en caso de accidente de trabajo, licencias retribuidas o falta de asistencia justificada (Incapacidad Temporal por enfermedad común, asistencia médica...) esta prima se percibirá en partes proporcionales a los días trabajados del mes (base 22 días). Fuera de las excepciones indicadas, ninguna falta se considerará justificada a efectos de esta prima.

Artículo 7.—*Fiesta patronal.*

Se establece como Fiesta Patronal el día 13 de junio, día de San Antonio para todos los trabajadores.

Artículo 8.—*Vacaciones.*

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

2) Para el personal de oficinas y laboratorio las vacaciones serán de veintidós (22) días laborables.

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

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

Artículo 9.—*Tabla de salarios y pluses.*

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

2) No obstante lo anterior, se establece una prima mensual con vigencia desde el 1 de enero de 2026 para los trabajadores a dos turnos y a 3 turnos como sigue (siempre que al menos más de la mitad del mes hayan trabajado en trabajo a turnos):

Año	Importe mensual 2 turnos	Importe mensual 3 turnos
2026	7,5 euros	14 euros
2027	7,5 euros	15 euros

3) Las horas extras se pagarán prorrateando el salario diario del trabajador en función de su categoría laboral o trabajo que desempeñe si es de categoría superior.

4) Todos los trabajadores operarios de fábrica cobrarán el descanso trabajado como festivo trabajado.

5) En cualquier caso y teniendo en cuenta la mayor exigencia del trabajo nocturno, las horas nocturnas se retribuirán a partir de 2026:

- Con un 22,5 % de incremento en 2026.
- Con un 25 % de incremento en 2027.

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

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

8) El complemento lineal establecido anteriormente para los trabajadores de fábrica que efectúen su trabajo en domingo o festivo pasará a ser también para los trabajos en sábado tanto para los trabajadores de fábrica como los de oficina.

9) Si eventualmente, por circunstancias de la producción, la empresa solicitase al trabajador que se incorporase a un turno de trabajo especial más exigente y previamente regulado entre la dirección y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando el trabajador acepte, tendrá derecho a un complemento de 40 euros para 2026 o cada tres veces que suceda dicha circunstancia tendrá derecho a 1 día de descanso.

10) En los casos que por motivos de trabajo haya que pernoctar fuera de casa, los trabajadores que el año anterior hayan tenido ingresos inferiores a 26.000 euros brutos tendrán derecho a 10 euros/noche como compensación.

11) Si por motivos laborales un trabajador tiene que disponer de su vehículo para cualquier desplazamiento, se pagará como importe el admitido por la Agencia Tributaria en cada año y se incluyen los cursos realizados fuera del centro de trabajo.

12) Otros complementos:

- a) Complemento por molienda de coque: 6 euros por jornada.
- b) Complemento por fabricación de aluminato:
 - a. 2026; 4 euros por camión de sosa, 4 euros por reactor y 4 euros por camión de IBCs.
 - b. 2027; 5 euros por camión de sosa, 5 euros por reactor y 5 euros por camión de IBCs.

13) Plus de jefes de equipo: en 2026 será de 100 euros mensuales y se incrementará posteriormente con la subida del convenio. Para los segundos jefes de equipo será en el porcentaje correspondiente por cada día ejercido en el cargo.

14) Festivos:

- a) Por circunstancias de la producción, y si el horno está en funcionamiento, la empresa podrá llamar a trabajar a los operarios necesarios. A estos efectos se considerarán superfestivos Nochebuena, Nochevieja y Reyes, donde no se podrá dar la circunstancia anterior.
- b) El día de viernes Santo se considerará festivo a todos los efectos, pero, si la empresa necesita tener encendido el horno, podrá llamar a todos los operarios necesarios a trabajar con un plus de 150 euros, además del resto de conceptos festivos habituales.
- c) Días festivos oficina y laboratorio: Tendrán derecho a dos festivos locales, de tal manera que si caen en sábado o domingo podrán cambiarlo por un día extra de vacaciones respectivamente.
- d) Fábrica: Al ser San Antonio domingo en 2027, los trabajadores de fábrica tendrán 31 días de vacaciones naturales y los de oficina y laboratorio 23 días laborables.
- e) Becas de ayuda escolar: Para los hijos de trabajadores en edad escolar y siempre que estén escolarizados (de 6 a 16 años). Se abonarán 100 euros en el año 2025 y serán pagaderos en la nómina de septiembre de cada año. Para ello antes del 30 de septiembre deberá de entregarse en la oficina justificante de la escolarización del menor.

Todos los pluses y primas se incrementarán posteriormente en 2027 según la subida salarial de 2026 excepto los pluses de turnicidad, molienda de coque y fabricación de aluminato que ya se reflejan para 2027.

Artículo 10.—*Compensación y absorción.*

Las mejoras que ahora se pactan en su conjunto, absorben hasta donde alcancen las mejoras legales o convencionales establecidas o que se establezcan hasta el año 2027.

Artículo 11.—*Contratos de trabajo.*

- a. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción:
El contrato por Circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período doce meses.
Las circunstancias de la producción podrán ser:
 - 1. Trabajos de mantenimiento puntuales y esporádicos;
 - 2. Obras nuevas esporádicas y de duración limitada;
 - 3. Averías de carácter estructural no habitual.
- b. Contrato para la formación en alternancia:
En los Contratos de Formación celebrados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones reglamentarias, teniendo en cuenta las peculiaridades y características del puesto de trabajo a desempeñar y los requerimientos formativos del mismo.
- c. Categoría de peón y peón especialista:

El tiempo máximo de permanencia de un trabajador en estas categorías profesionales del Grupo 4, Nivel VI y V será de tres años, salvo que la finalización de su Contrato de Trabajo especifique fecha posterior. Al cumplir dichos plazos pasará a la categoría profesional inmediata superior, Grupo 4, Nivel V y Nivel IV respectivamente. Ambas categorías tendrán un complemento de 15 euros mensuales el tercer año.

d. Ceses voluntarios:

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

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

La Empresa vendrá obligada a liquidar todos los conceptos y con las formalidades exigidas en la legislación vigente, poniendo a disposición del interesado el finiquito correspondiente en el momento del cese efectivo o, cuando concurran causas técnicas que impidan su elaboración inmediata, dentro de un plazo máximo de diez (10) días hábiles desde la fecha de la baja. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la Empresa (10 días), llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de los intereses de demora fijados legalmente. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no hizo el preaviso con la antelación debida.

Artículo 12.—*Jornada.*

- a) Se establece una reducción de jornada de 16 horas para todos los trabajadores de la Empresa considerándose como festivos a tal efecto los días de Nochebuena y Nochevieja.
- b) A todos los efectos se considerarán festivos los días de Reyes y viernes Santo y sólo podrá ser requerido la asistencia de algún trabajador por circunstancias excepcionales de producción o funcionamiento del horno.
- c) A partir del ejercicio 2021, los trabajadores que efectúen trabajos a tres turnos durante al menos 60 noches en el año natural tendrán derecho a una reducción de jornada de 16 horas, quedando por tanto para estos trabajadores el número de horas anuales en 1784. Asimismo se establece una reducción de jornada de 8 horas para los trabajadores que efectúen trabajos a tres turnos al menos durante 40 noches, quedando por tanto para estos trabajadores el número de horas anuales en 1792.
- d) Los trabajadores de oficina y laboratorio tendrán asimismo una reducción de jornada las tardes del 5 de enero y del miércoles Santo con un horario de 08:00 h. a 14:00h.
- e) La jornada laboral será de 40 horas semanales.
- f) Los trabajadores tendrán expuesto su calendario laboral con al menos 1 mes de antelación. El mismo podrá cambiarse por circunstancias de la producción o para cubrir bajas.
- g) Los trabajadores de oficina y laboratorio acomodarán su horario laboral para poder tener libre la tarde del viernes y víspera de festivo (nacional, regional y local), manteniendo el cómputo de las 40 horas semanales.
- h) Los trabajadores de oficina tendrán horario de verano continuado de 8 a 15 horas desde el 16 de junio al 21 de septiembre ambos inclusive. En la báscula de Llanera se establecerá un turno rotatorio para mantener un trabajador de guardia durante las tardes del horario de verano. Durante el mes de agosto no habrá guardias en la báscula de Lugo de Llanera. Salvo necesidad a criterio de la Dirección tampoco habrá guardias durante el mes de julio.
- i) El personal de Laboratorio (analistas) tendrá horario reducido de siete horas diarias desde el 16 de junio al 21 de septiembre ambos inclusive donde la jornada será continuada de 8.00 a 15.00 horas salvo necesidad a criterio de la Dirección.
- j) Los trabajadores de oficina y laboratorio de fábrica podrán acogerse a las fiestas laborales de Oviedo, Gijón o Avilés siempre que no alteren el normal funcionamiento de la fábrica. Esta elección podrá realizarse una vez y será continuada en el tiempo.
- k) El número de horas laborales anuales para los años de vigencia de este convenio se establece en 1.800 horas.

Artículo 13.—*Guardias de taller.*

Se establece un sistema de Guardias de Taller durante los sábados, domingos y festivos de 24 horas y para el resto de días de la semana en horario de 10 p. m. a 6 a. m. con los siguientes condicionantes para el trabajador o trabajadores afectados:

- 1) Estar localizado en un área de 40 km de la Fábrica mediante teléfono móvil entregado por la Empresa.
- 2) Retribución:
 - De 63,78 euros por día de guardia los sábados, domingos y festivos.
 - De 12,19 euros por día de guardia de lunes a viernes.
- 3) 9,39 euros por desplazamiento si se hace efectivo.
- 4) 17,68 euros por hora trabajada efectiva, con un mínimo de 3 horas, aunque la avería se solucione en menos tiempo.
- 5) Las retribuciones de las guardias de taller se incrementarán de acuerdo con la subida salarial del año correspondiente.
- 6) Las guardias de lunes a viernes en horario de 10 p. m. a 6 a. m. se realizarán única y exclusivamente si los hornos están en funcionamiento.



- 7) Los trabajadores de mantenimiento podrán cambiar los festivos siempre que no alteren el funcionamiento del taller y previo visto bueno de la Dirección de Fábrica. El trabajador que esté de guardia ese día solo deberá estar disponible durante el turno en el que no haya ningún trabajador de mantenimiento en la fábrica.

Artículo 14.—*Jubilación anticipada.*

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

Artículo 15.—*Contrato relevo.*

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

Artículo 16.—*Trabajo nocturno.*

Reducción de trabajo nocturno a la edad de 55 años, siempre que el trabajador lleve más de 20 años en régimen turnos, conservando todos los complementos salariales que hasta la fecha estuviera percibiendo excepto el de nocturnidad. Esta elección es potestativa del trabajador. Se intentará además que estos trabajadores tengan un horario de lunes a viernes, pero debido a circunstancias ligadas a la producción podrán realizar también horarios de sábado y domingo, pero siempre respetando la decisión del trabajador de no realizar trabajo nocturno.

Artículo 18.—*Trabajo de superior categoría.*

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

Artículo 19.—*Ropa de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 20.—*Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- c) Los permisos retribuidos por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, así como los permisos por causa de fuerza mayor familiar, se regirán por lo dispuesto en el artículo 37.b) y en el artículo 37 bis del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y con la duración allí establecidos.
- d) Por el fallecimiento de un familiar hasta primer grado de consanguineidad un día laboral más.
- e) Las parejas de hecho generarán los mismos derechos que los contemplados en el E. T. y en este convenio. Igualmente lo harán quienes no siendo pareja de hecho acrediten su convivencia de forma suficiente (empadronamiento común con al menos 2 años anteriores a la solicitud).
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido y a instancia del trabajador, podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del E. T. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber desempeñado del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) 16 horas al año para poder asistir a consultas médicas, incluidos especialistas, entregando justificante a la empresa.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) En caso de muerte de un compañero de trabajo en accidente laboral, durante el tiempo necesario para asistir al entierro.
- k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. En todo caso el presente convenio se regirá por la normativa en vigor durante la vigencia del mismo.



- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- m) Debido a las nuevas leyes sobre la igualdad de sexos y sobre la violencia de género, el presente convenio se regirá por la normativa en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 21.—Clases de faltas.

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

- a) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
- 1) De una a tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
 - 2) No comunicar con la anterioridad debida su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
 - 4) Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
 - 5) Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
 - 6) La falta de la debida corrección y diligencia con las personas y las apatías para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta clasificación.
 - 7) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
 - 8) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
 - 9) No mantener el puesto de trabajo ordenado y limpio.
 - 10) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. En particular se entienden incluidas en este apartado dentro de este tipo de falta de respeto el utilizar o emitir cualquier tipo de expresión ofensiva y discriminatoria de escasa consideración en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
 - 11) Cualquier otra de carácter análogo.
- b) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves:
- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
 - 2) La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
 - 3) Faltar dos días al trabajo sin justificar.
 - 4) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará falta muy grave.
 - 5) Intervenir en juegos durante las horas de trabajo sean estos de la clase que fuesen.
 - 6) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - 7) La negligencia a desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - 8) La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc. Para el trabajador o para sus compañeros.
 - 9) La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre. Si la reincidencia se produjera respecto de la conducta referida en las faltas leves al apartado letra a) punto 10) en cuanto a la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, el plazo a tener en cuenta será el de dos trimestres.
 - 10) La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
 - 11) El quebranto o violación del secreto de reserva si no se producen perjuicios a la empresa.
 - 12) Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
 - 13) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
 - 14) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización escrita.

- 15) Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc. Que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
 - 16) Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
 - 17) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 - 18) Usar el teléfono para usos particulares sin autorización.
 - 19) No utilizar los elementos de protección e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
 - 20) El uso del teléfono móvil sin estar autorizado para ello
 - 21) Fumar en el recinto fabril.
 - 22) Comer o beber fuera de las zonas habilitadas para ello.
 - 23) La embriaguez o consumo de drogas de manera ocasional cuando no constituya una falta más grave.
 - 24) Cualquier otra de carácter análogo.
- c) Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- 1) La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses o de veinte, cometidas durante un año.
 - 2) Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
 - 3) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - 4) Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona, dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante actos de servicio.
 - 5) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
 - 6) Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia, por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la empresa.
 - 7) La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
 - 8) El acoso moral o sexual efectuado por compañeros de trabajo o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. Se entenderá por acoso toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del trabajador o la trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
 - 9) El abuso de autoridad. Se entenderá como tal la comisión, por parte de un jefe o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio Colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.
 - 10) La embriaguez o consumo de drogas de manera habitual si repercuten negativamente en el trabajo.
 - 11) La reincidencia o reiteración en faltas graves, dentro de un semestre.
 - 12) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
En todo caso, se considerarán malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y asimismo las acciones, manifestaciones o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender o ridiculizar a integrantes del colectivo LGTBI.
 - 13) El acoso sexual o moral por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
 - 14) Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
 - 15) Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 22.—Sanciones.

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

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

- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el art. 54 E. T.

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

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

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

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

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

Artículo 23.—*Seguro carnet de conducir.*

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

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

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

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

- A) Salud laboral-delegados de prevención: Se podrán designar por los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa, como Delegados de Prevención, otros trabajadores de la propia Empresa que no sean representantes de los trabajadores.
- B) Protección de la maternidad: se atenderá a lo recogido en el E. T. evaluando los riesgos a que se refiere el Art.16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- C) Formación en prevención de riesgos laborales: Conforme al Art.19 de la Ley 31/95 se formará al personal de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, incrementándose esa formación en los Delegados de Prevención.
- D) Equipos de protección individual: En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores los equipos de protección individual (EPIS) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.
- E) Reconocimientos médicos: Se garantizará a los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales. La empresa facilitará un tiempo para los trabajadores de fábrica de 2,5 horas, procurando que el trabajador deje su puesto de trabajo para la ducha a las 10:30 de la mañana (5 horas de trabajo efectivo de 5:30 a 10:30) y que se incorpore a las 16:30 horas si es en horario de tarde (trabajo efectivo de 16:30 a 21:30)

Artículo 25.—*Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (IT-AT).*

- a) **Ámbito de aplicación.**

La presente cláusula será de aplicación a partir del momento de la firma del convenio y durante la duración del presente convenio, exclusivamente a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo. (incluyendo desplazamiento in itinere).

Para poder beneficiarse de este complemento, el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de doce meses en la empresa, no exigible en casos de AT con hospitalización o intervención.”.

- b) **Determinación de la base reguladora.**

A efectos del cálculo del complemento, la base reguladora será la media de los conceptos salariales cotizables y recurrentes de los tres meses anteriores, sin incluir las prorratas de pagas extraordinarias cuando estén prorrateadas en nómina, y excluyendo horas extra, gratificaciones no periódicas y dietas no salariales percibido durante los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de la baja médica.

- c) **Cuantía del complemento.**

- a) **Con hospitalización o intervención quirúrgica:**

- Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica, y los siete días naturales siguientes al alta hospitalaria o a la intervención, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social o mutua, garantice el 100 % de la base reguladora.
- Transcurrido dicho período de siete días, el complemento pasará a ser del 85 % de la base reguladora, hasta un máximo de 30 días naturales desde el inicio de la baja.

- b) **Sin hospitalización ni intervención quirúrgica:**

En los casos de accidente de trabajo que no requieran hospitalización ni intervención quirúrgica, la empresa abonará un complemento que, junto con la prestación de la Seguridad Social o mutua, alcance el 85 % de la base reguladora, durante un máximo de 15 días naturales desde el inicio de la baja.

Las recaídas del mismo proceso dentro de los 180 días consumirán la misma bolsa de días.

d) Condición de absentismo.

Si durante el ejercicio económico anterior el índice de absentismo por bajas derivadas de accidente de trabajo en el conjunto de la plantilla no supera el 5 % anual, el porcentaje del complemento aplicable en los supuestos anteriores se incrementará al 90% durante el año natural siguiente.

Asimismo si el trabajador no hubiera tenido ninguna baja derivada de accidente de trabajo en los 18 meses anteriores quedará cubierto por el 90% desde el momento de la firma del convenio.

e) Duración máxima y naturaleza.

El complemento se abonará exclusivamente mientras dure la situación de incapacidad temporal y dentro de los límites temporales indicados en esta cláusula.

El complemento tiene naturaleza salarial, por lo que estará sujeto a las correspondientes cotizaciones y retenciones legales.

Artículo 26.—*Incremento salarial.*

Se acuerda el siguiente incremento salarial:

2025: +3,4%

2026: IPC 2025 + 0,55% con un máximo del 3,5%

2027: IPC 2026 + 0,55% con un máximo del 3,5%

Artículo 27.—*Revisión salarial y paga de reparto de dividendos.*

1) Se abonarán los atrasos de todos los salarios, pluses, las horas extras y pagas extraordinarias abonadas en 2025 (pero no de ningún otro complemento).

2) Paga de reparto de dividendos:

En 2025 se aplicará una paga de beneficios del 1%.

Durante los años 2.026 y 2027 se aplicará una paga de beneficios según los resultados de la empresa:

- Si el beneficio es < 600.000 euros 0
- Entre 600.000 y 1.000.000 euros 0,75%
- Más de 1.000.000 euros 1,25%

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

Estas pagas de existir se reflejarán en las nóminas del mes de marzo del año siguiente.

Artículo 28.—*Comisión Paritaria.*

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

Parte de la empresa D. Fernando López Sánchez y por parte de los trabajadores por D. Carlos Navarro León.

Artículo 29.

El presente Convenio se denunciará automáticamente 20 días antes de su vencimiento.

Artículo 30.

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

Disposición adicional primera

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

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, en las materias establecidas en el artículo

82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverían sus discrepancias acudiendo al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Disposición adicional segunda

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

La representación de los trabajadores, deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo Convenio, con 15 días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar en la primera semana del mes de diciembre de 2027.

No obstante, y sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo

sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se proroga hasta el 30 de diciembre de 2.028, o en su caso hasta la fecha de firma del nuevo Convenio cuando esta última sea anterior.

Disposición adicional tercera

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

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

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

Disposición adicional cuarta

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI

1.—*Preámbulo.*

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

2.—*Marco Legal.*

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 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, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

3.—*Partes intervinientes.*

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 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, y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio.

4.—*Objeto de las medidas.*

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaure e implante en el sector al que resulta de aplicación el convenio un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyan a la prevención frente al acoso laboral y la violencia.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5.—*Ámbito de aplicación.*

Las presentes medidas tendrán el siguiente ámbito de aplicación:

- Ámbito temporal o vigencia: las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente convenio. Su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.
- Las medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI se contienen en el anexo XVII del presente convenio.

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Primero.—Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

Segundo.—Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.
- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero.—Clasificación y Promoción Profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto.—Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.
- Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.
- Divulgar 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, y difusión a toda la plantilla.

Quinto.—Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.



Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto.—Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Se informará a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo.—Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equipará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo.—Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Noveno.—Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.»

En conformidad con lo establecido en el apartado cinco de la disposición adicional cuarta se acuerda incluir del siguiente tenor literal:

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I.—Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente 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, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

II.—Ámbito de aplicación.

- a) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III.—Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 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:

- a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.

- i) 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.
- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) 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.
- n) 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.
- o) 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.
- p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

IV.—Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- 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.
- 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.
- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V.—Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurren causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI.—Procedimiento de actuación.

- a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

- b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

- c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

- d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurren causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII.—Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VIII.—Información.

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.»

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



Por la representación social:

D. Carlos Navarro León

D. Alberto Gaitero Cuervo

D. Alberto Pérez Alles

D. David Casaprima Blanco

D. Mónica Gutiérrez García

Por la representación económica:

D. Fernando López Sánchez

D. Adrián Iglesias Redondo