



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa RHI Refractories Ibérica, S. L., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y 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 RHI Refractories Ibérica, S. L. (expediente C-028/2026, código 33100652012021), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 9 de julio 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*.

En Oviedo, a 14 de julio 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. 2026-06085.

## CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

### **Artículo 1.—Partes firmantes.**

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por la comisión negociadora, compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las personas trabajadoras. A estos efectos, ambas partes, se reconocen recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para la negociación de este.

### **Artículo 2.—Ámbito territorial.**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa RHI Refractories Iberica, S. L., y el personal que presta servicios en régimen laboral, adscrito al centro de trabajo ubicado en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, así como el personal que, manteniendo dicha adscripción, preste servicios para clientes de la empresa en otras comunidades autónomas del territorio nacional o desarrolle su actividad en la modalidad de trabajo a distancia durante el cien por cien (100 %) de su jornada, con independencia del lugar en que se encuentre su domicilio habitual.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se incluye en el ámbito de aplicación del presente Convenio todo el personal que mantenga su adscripción administrativa y funcional al centro de trabajo del Principado de Asturias, aunque la prestación efectiva de servicios se realice, total o parcialmente, fuera de dicha comunidad autónoma, siempre que concurra alguna de las circunstancias previstas en este artículo.

### **Artículo 3.—Ámbito funcional y personal.**

Este Convenio será aplicable y afectará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de la empresa que se hallen prestando sus servicios en la actualidad dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como al que ingrese en la Empresa dentro del referido ámbito durante su vigencia, ya sea por contratación o traslado de otros centros.

### **Artículo 4.—Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de la fecha de su firma y publicación en Boletín Oficial del Principado de Asturias, el 1 de junio de 2026.

Los efectos económicos del Convenio Colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales, a partir del 1 de enero de 2027.

El Convenio Colectivo agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2029 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia un nuevo Convenio que lo sustituya, en los términos expresados en el artículo 4.

### **Artículo 5.—Denuncia y revisión.**

El Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año en el caso de que no mediase denuncia expresa por alguna de las partes firmantes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento de la vigencia inicial o prórroga en curso y se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente y por escrito enviada a la otra parte negociadora.

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

### **Artículo 6.—Derecho supletorio.**

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

## **Artículo 7.—Sustitución y compensación de retribuciones.**

1. Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y compensan, en su conjunto, las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, ya lo fuera por virtud de reglamentos de régimen interior, pacto individual o concesión graciable sin que en ningún caso la persona trabajadora pueda sufrir disminuciones en la retribución global que disfrute.

2. Serán respetadas las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, tomadas en su conjunto y cómputo anual, y que superen lo pactado en este Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 8.—Jornada laboral.**

La jornada laboral para el año 2026 será de 219 días laborables a razón de 8 horas de jornada ordinaria diaria, salvo en julio y agosto, meses en los que la jornada será de 7 horas y media sin perjuicio de la aplicación de los medios de flexibilidad establecidos en el presente convenio.

La jornada laboral para el año 2027 será de 220 días laborables a razón de 8 horas de jornada ordinaria diaria, salvo en julio y agosto, meses en los que la jornada será de 7 horas y media sin perjuicio de la aplicación de los medios de flexibilidad establecidos en el presente convenio.

La jornada laboral para el año 2028 será de 220 días laborables a razón de 8 horas de jornada ordinaria diaria, salvo en julio y agosto, meses en los que la jornada será de 7 horas y media sin perjuicio de la aplicación de los medios de flexibilidad establecidos en el presente convenio.

La jornada laboral para el año 2029 será de 219 días laborables a razón de 8 horas de jornada ordinaria diaria, salvo en julio y agosto, meses en los que la jornada será de 7 horas y media sin perjuicio de la aplicación de los medios de flexibilidad establecidos en el presente convenio.

No obstante lo anterior, en caso de variación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el Estatuto de los Trabajadores se respetarán los días laborables establecidos para cada año.

Antes del 31 de diciembre del año anterior, la empresa elaborará y aprobará, previa audiencia de los Representantes de las Personas Trabajadoras, un calendario laboral que respetará las siguientes reglas:

a) Con carácter general las personas trabajadoras desarrollarán su horario de trabajo en modalidad de jornada partida de forma flexible desde las 7:30 a. m y hasta las 19.30 p.m. de lunes a viernes con una pausa de 30 minutos, que no computará como tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, podrán distribuir su jornada de trabajo de forma que se garantice el cumplimiento de las 40 horas semanales en cómputo total, de conformidad con las condiciones de flexibilidad previstas en el resto de las disposiciones de este artículo.

b) La jornada laboral durante el mes de julio y agosto establecida por la empresa será en la modalidad de jornada continuada de forma flexible a partir de las 7:30 a.m.

c) No obstante, según las necesidades de la empresa, se podrán establecer los siguientes tipos de jornada: jornada continuada, jornada partida o jornada irregular. Los cambios del tipo de jornada vigente en cada momento deberán ser preavisados con al menos 15 días.

d) Las jornadas de trabajo contempladas en el presente artículo, podrán estar sometidas a un horario flexible de entrada y/o salida del trabajo. La flexibilidad será promovida por los superiores respectivos, para asegurar de esta manera que todas las personas trabajadoras puedan organizar

su vida personal con respecto a las necesidades de la prestación de servicios, de tal manera que esta medida de flexibilidad no interfiera en los servicios prestados por la Compañía y garantizando que haya personas empleadas operativas para atender las necesidades de cada departamento durante toda la jornada.

e) Aquellas personas trabajadoras que deban prestar servicios en régimen de jornada continuada de seis horas o menos, tendrán derecho a un período de descanso durante su jornada de 15 minutos, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. La persona trabajadora velará por que el disfrute de dicho tiempo de descanso no afecte a las necesidades del servicio, por lo que hará uso del mismo con pleno respeto a las necesidades de la empresa.

f) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días completos que, como regla general, coincidirá con el fin de semana.

h) Los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables salvo que coincidan en fin de semana, en cuyo caso serán considerados días de libre disposición para la persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa. En caso de que por necesidades del servicio fuera necesario que todas o algunas de las personas trabajadoras presten servicios en esos días, como norma general verán compensadas las horas trabajadas con tiempo de descanso, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de prestación de servicios. Su abono en metálico puede ser solicitado por el Trabajador en caso de no ser posible su disfrute como tiempo de descanso y deberá ser aprobado por parte de la empresa.

i) El trabajo se prestará normalmente de lunes a viernes excepto en jornadas irregulares donde se prestará el servicio de conformidad con las necesidades de la empresa y del propio trabajo a realizar. Se podrá establecer en el calendario anual jornadas de trabajo que incluyan los sábados y/o los domingos. En todo caso se respetará la jornada máxima legal.

La jornada de la persona trabajadora se adaptará en todo caso y en todo momento a las funciones que efectivamente tenga que realizar sin que ello se considere modificación sustancial de la misma.

Con independencia de lo anterior, aunque el trabajo en esos días no haya sido fijado en el calendario laboral, la empresa podrá requerir a las personas trabajadoras para que presten servicios en esos días, siempre que lo exijan las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Sólo en este caso, las personas trabajadoras que se vean requeridas por la empresa para trabajar en esos días verán compensadas las horas trabajadas con tiempo de descanso, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de prestación de servicios. Dicho descanso se producirá dentro de los 4 meses siguientes.

El calendario permanecerá expuesto durante todo el año en los sistemas informáticos de uso habitual.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Aquellas personas trabajadoras que presten servicios puntualmente a petición de la empresa durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, tendrán derecho a que las horas nocturnas se les retribuyan con un incremento del valor la hora ordinaria que les corresponde del 50 %. Esta previsión no se aplicará en los casos en los que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno con carácter habitual por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

## **Artículo 9.—Bolsa de Horas flexibles.**

Las horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora sobre el calendario que rija la empresa pudiendo superarse la jornada ordinaria de trabajo efectivo referido en nuestro convenio colectivo o el tiempo proporcional en caso de estar disfrutando una jornada inferior al máximo establecido. Estas horas son consideradas de

naturaleza ordinaria a pesar de su carácter irregular y formarán parte del cómputo anual de la jornada no pudiendo exceder las horas correspondientes a cada año acuerdo a la jornada establecida de 219 días anuales laborables en 2026, 220 días anuales laborables 2027, 220 días anuales laborables 2028 y 219 días anuales laborables en 2029, con una jornada ordinaria diaria de 8 horas, salvo en el mes de julio y agosto que será de 7 horas y media intensivas.

La compensación de las horas flexibles realizadas en base a lo dispuesto en el presente apartado será de 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible.

## **Artículo 10.—Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

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

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

1) Semanales. Son las realizadas durante la semana normal de trabajo, esto es, de lunes a viernes. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso, a razón de 1 hora extraordinaria trabajada = 1 hora de descanso. No obstante lo anterior, el trabajador podrá solicitar el abono en metálico de todas o una parte de las horas extraordinarias realizadas, correspondiendo a la empresa la decisión final sobre si acepta o no dicho abono en metálico.

2) Fines de semana y festivos. Son aquellos excesos horarios realizados los sábados, domingos y festivos. Se compensarán en proporción de 1 a 1,5. Con carácter general serán retribuidas mediante su abono en la cuantía 1 hora adicional = 1,5 horas, si bien se podrá acordar su compensación mediante descanso en proporción de 1 a 1,5 (1,5 horas de descanso por cada hora trabajada) previa solicitud del trabajador y acuerdo de la Dirección de la empresa.

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

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

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

## **Artículo 11.—Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 27 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico. Los días correspondientes al período de vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año natural sin que sea necesario disfrutar de manera continuada un número determinado de días. A efectos de disfrute de las vacaciones, los sábados, domingos y festivos se considerarán

inhábiles, sin perjuicio de los calendarios laborales en los que se establezca lo contrario, en su caso anualmente y con anterioridad al 31 de marzo de cada ejercicio, cada departamento elaborará el calendario de vacaciones teniendo en cuenta las preferencias de las personas trabajadoras y tratando de respetarlas lo máximo posible en función de las necesidades organizativas y productivas de la misma.

## **Artículo 12.—Fines de semana y festivos.**

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

En caso de que por necesidades organizativas o productivas de la empresa sea necesario prestar servicios en un día festivo, la persona trabajadora que sea requerida expresamente para ello deberá atender dicha petición, si bien deberá ser preavisado con una antelación mínima de 5 días, correspondiéndole 1,5 de descanso por cada día de trabajo en festivo. La fecha de disfrute será fijada de acuerdo con las normas establecidas para el disfrute del tiempo de descanso por la realización de horas extraordinarias.

## **Artículo 13.—Guardias y retenes**

### **1. Definiciones**

A efectos del presente convenio, se distinguen las siguientes situaciones de disponibilidad:

a) Guardia: Se considera tiempo de guardia aquel en el que la persona trabajadora, sin prestar servicios efectivos, debe permanecer localizable y disponible para atender, de forma remota y cuando sea requerida, cualquier necesidad extraordinaria o urgente relacionada con la actividad de la empresa, incluidas, entre otras, funciones operativas, técnicas, de soporte o administrativas. Durante la guardia, la persona trabajadora permanecerá en su domicilio o en el lugar de libre elección que determine, sin que pueda requerírsele desplazamiento al centro de trabajo ni a las instalaciones del cliente.

b) Retén: Se considera tiempo de retén aquel en el que la persona trabajadora, además de permanecer localizable y disponible en los mismos términos que la guardia, debe estar en condiciones de desplazarse a las instalaciones del cliente o a cualquier otro lugar que la empresa le indique, cuando sea requerida para ello.

### **2. Períodos de disponibilidad**

Tanto las guardias como los retenes se desarrollarán dentro de los siguientes períodos:

— Días laborables: desde las 20:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente.

— Fines de semana: desde las 20:00 horas del viernes hasta las 08:00 horas del lunes.

— Días festivos: desde las 20:00 horas del día inmediatamente anterior hasta las 08:00 horas del primer día laborable siguiente.

### **3. Planificación**

La planificación de las guardias y de los retenes se realizará, en la medida de lo posible, con antelación suficiente y se comunicará a las personas trabajadoras afectadas, preferentemente con una semana de antelación. En dicha comunicación se indicará expresamente si el servicio asignado es de guardia o de retén.

### **4. Régimen retributivo**

Por el concepto de disponibilidad se percibirá un plus cuya cuantía variará en función de la modalidad asignada (guardia o retén) y de la naturaleza del día en que se realice, conforme a los siguientes importes:

Guardia:

- Guardia en día laborable: 46,50 euros por cada día de guardia.
- Guardia en día de fin de semana o festivo: 196,50 euros por cada día de guardia.

Retén:

- Retén en día laborable: 218,57 euros por cada día de retén.
- Retén en día de fin de semana o festivo: 232,21 euros por cada día de retén.

A partir del tercer día consecutivo de guardia o de retén, según corresponda, la compensación podrá ajustarse mediante la aplicación de criterios específicos o tramos, en función de la duración y de las características del período de disponibilidad.

Los importes previstos en este apartado se actualizarán durante la vigencia del convenio conforme al IPC definitivo del año anterior, garantizándose, en todo caso, el incremento mínimo del 1 % establecido con carácter general.

## 5. Trabajo efectivo durante la guardia o el retén

Las horas de trabajo efectivo realizadas durante el período de guardia o de retén tendrán la consideración de horas extraordinarias, salvo las realizadas en días laborables, que tendrán la consideración de horas ordinarias. En ambos casos se compensarán mediante descanso equivalente: una hora de descanso por cada hora ordinaria trabajada y una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

## 6. Desplazamientos durante el retén

Si, como consecuencia de la necesidad de atender trabajo efectivo durante el retén, la persona trabajadora debe desplazarse fuera de la comunidad autónoma en la que tenga su residencia, el tiempo empleado en dicho desplazamiento no se considerará tiempo de trabajo efectivo; no obstante, será compensado mediante el complemento establecido al efecto de “horas de viaje”, a razón de una hora por cada hora de desplazamiento.

Los desplazamientos dentro de la comunidad autónoma de residencia que resulten necesarios para la prestación del servicio durante el retén se considerarán inherentes a dicha modalidad de disponibilidad y se entenderán retribuidos a través del plus de retén regulado en el apartado 4 del presente artículo, sin perjuicio del abono de los gastos de transporte que procedan conforme a la política de la empresa.

### **Artículo 14.—Permisos retribuidos, excedencias, licencias, suspensiones de contrato, reducciones y adaptaciones de jornada.**

El convenio colectivo de aplicación seguirá lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con permisos retribuidos, excedencias, licencias, suspensiones de contrato, reducciones y adaptaciones de jornada. En el presente artículo se incluyen mejoras o puntualizaciones respecto a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores:

- a) Cuatro días laborables, incluyendo desplazamientos, por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer algún tipo de desplazamiento al efecto, el tiempo máximo será de 8 horas.

c) Las personas empleadas tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario e indispensable en los casos de asistencia a consulta médica del médico de cabecera y/o especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida irremediabilmente en horario laboral y se prescriba por el personal facultativo de medicina general. Asimismo, las personas empleadas tendrán derecho a este permiso retribuido por el acompañamiento a los servicios de asistencia de la Seguridad Social de hijos/hijas menores de 14 años y personas declaradas como dependientes. Adicionalmente, las personas empleadas tendrán derecho a una bolsa de 16 horas retribuidas anuales que podrán invertir en acudir personalmente o como acompañantes de menores de 14 años y personas declaradas como dependientes a consultas médicas concertadas a través del seguro médico contratado por la empresa.

d) Las personas trabajadoras que deseen solicitar una excedencia voluntaria a la Empresa vendrán obligadas a avisar por escrito con un mínimo de 15 días naturales de antelación, computados éstos según calendario laboral del centro trabajo donde preste sus servicios la persona trabajadora que cese.

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

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa.

e) Las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un período máximo de dos años, siempre y cuando se haya superado el período de prueba y lleven al servicio de la empresa más de un año.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectará a la actividad de la empresa.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

## **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PROFESIONAL**

### **Artículo 15.—Período de prueba de ingreso.**

Se podrá pactar en los contratos de trabajo un período de prueba, cuya duración será variable y que no podrá exceder del tiempo fijado de 6 meses para todas las categorías.

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

### **Artículo 16.—Ceses.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligadas a avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de 15 días naturales de antelación, computados éstos según el calendario laboral del centro de trabajo donde preste sus servicios la persona trabajadora que cese.

En el caso del grupo profesional 5 se verán obligados a avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de 20 días naturales de antelación, computados éstos según el calendario laboral del centro de trabajo donde preste sus servicios la persona trabajadora que cese.

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

### **Artículo 17.—Sistema de clasificación profesional.**

El personal que preste sus servicios en la Empresa será clasificado, en atención a sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad y funciones que desarrollen, en los grupos profesionales alineados con el catálogo global de la compañía y que se reproducen en el anexo II. En el caso de que el catálogo global sufra modificaciones en los grupos profesionales o en sus descripciones, estos tendrán preferencia sobre los aquí contemplados de lo que se dará cumplido conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso será competencia de la dirección de la empresa determinar la correcta adscripción de cada trabajador a cada categoría, en atención a la definición general contenida en el anexo II.

## **Artículo 18.—Sistema de promoción profesional interna.**

Conforme al artículo 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

No obstante, en caso de vacante la empresa se reserva el derecho de contratar directamente a personas ajenas a la organización para cubrir cualquiera de las vacantes existentes, no estando en consecuencia obligada a cubrir las plazas por medio de la promoción profesional de las personas trabajadoras ya contratadas.

## **Artículo 19.—Movilidad geográfica.**

Las personas trabajadoras de la empresa estarán obligadas a realizar los desplazamientos que resulten oportunos dentro y fuera de España, en atención a las necesidades de la empresa, así como aquellos que vengan motivados como consecuencia de la prestación de los servicios ofrecidos y las funciones desempeñadas. Este desplazamiento podrá tener una duración máxima de un mes salvo pacto individual entre las partes.

Los gastos incurridos en el viaje por desplazamiento serán asumidos por la empresa en la cuantía y forma establecidas conforme a la política de gastos vigente en la empresa en cada momento, que será elaborada unilateralmente por la misma.

## **CAPÍTULO IV. POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL. RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 20.—Retribución.**

La prestación profesional de servicios de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios:

— Salario base: Este concepto se abonará a todas las personas trabajadoras en doce mensualidades de igual importe.

— Pagas extraordinarias: Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán de la siguiente manera:

La primera, entre el 1 de enero y el 30 de junio, siendo abonada en el mes de junio.

La segunda, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, siendo abonada en el mes de diciembre.

La cuantía de cada una de esas pagas será el importe correspondiente a una mensualidad del salario base que corresponda dentro del período de devengo de cada una de ellas.

— Bonus: Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a percibir un Bonus anual cuyos requisitos de devengo, cuantía y pago serán los establecidos en la política de retribución variable que elaborará unilateralmente la empresa siguiendo las políticas globales de la Compañía.

— Revisión salarial: El salario base y las pagas extraordinarias detalladas anteriormente se actualizarán, durante el período de vigencia inicial del Convenio, en función del IPC definitivo del año anterior, garantizándose un incremento mínimo en cada uno de los años del 1 %.

## CAPÍTULO V. PREVISIÓN SOCIAL

### **Artículo 21.—*Prestaciones por enfermedad, accidente de trabajo y suspensión del contrato de trabajo por nacimiento del menor.***

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

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento del menor, se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario mensual.

## CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **Artículo 22.—*Faltas y sanciones.***

1. Las personas trabajadoras de la empresa podrán ser sancionadas por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

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

Son faltas leves:

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

A) Son faltas graves:

1. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 2 días sin causa justificada, en un período de 30 días y no comunicar la ausencia al mismo.

2. El incumplimiento del porcentaje de presencialidad acordado en el acuerdo de teletrabajo durante más de un mes.
3. De 4 a 10 faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, incluyendo el abandono durante los turnos de teletrabajo.
5. Prestar servicios en estado de embriaguez o toxicomanía.
6. La falta del debido respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
7. Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.
8. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
10. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tenga o pueda haber tenido trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
12. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
13. El incumplimiento de la confidencialidad asociada al puesto de trabajo.

**B) Son faltas muy graves:**

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un período de 30 días; el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en puestos de responsabilidad.
2. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un período de 30 días o durante más de 30 días durante un período de 90 días.
3. El fraude, la deslealtad la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Los malos tratos de palabra u obra infringidos a compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. El acoso sexual, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo, así como el acoso laboral moral.
7. El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de las personas trabajadoras, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
8. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

9. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía reiterada.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tenga o pueda haber tenido trascendencia muy grave para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás causas establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o el despido disciplinario.

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

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

## CAPÍTULO VII. IGUALDAD

### **Artículo 23.—Igualdad.**

Las partes firmantes del presente Convenio han creado una Comisión paritaria de Igualdad entre la representación de la empresa y la representación social, con el objeto de analizar la situación de la empresa y elaborar su plan de igualdad, de acuerdo con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La ejecución y puesta en marcha de las medidas establecidas corresponde a la empresa, de acuerdo con las previsiones legales aplicables.

### **Artículo 24.—Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo e identidad sexual y acoso laboral y moral.**

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

Tanto empresa como representación legal de las personas trabajadoras muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Para lograr este objetivo, se recogen en el presente Convenio colectivo como anexo I las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

## CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES

### **Artículo 25.—Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

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

## **Artículo 26.—Comisión Paritaria.**

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

2. Estará integrada paritariamente por:

— En representación de los trabajadores, el comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

## **Anexo I**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

1. A los efectos del presente Convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación.

2. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los siguientes artículos, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

3. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

- Conocimientos
- Iniciativa y autonomía
- Complejidad
- Responsabilidad
- Mando

A continuación, se definen los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

II. Iniciativa/Autonomía: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

III. Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado

IV. Responsabilidad: factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración se deberá tener en cuenta:

El grado de supervisión y la capacidad de ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Características del equipo de trabajo. Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Grupo profesional 1

Criterios generales. Funciones consistentes en la ejecución de tareas administrativas u operativas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Formación profesional y/o titulación universitaria sin experiencia o experiencia profesional limitada.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas administrativas y operativas que requieran algún grado de iniciativa;

- Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo.

## Grupo profesional 2

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Conocimientos equivalentes a Formación Profesional y/o titulación universitaria de grado medio o superior completados con experiencia profesional o experiencia profesional equiparable.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las posiciones tipo:

- Responsabilidad de la ejecución práctica de un conjunto de tareas según especificaciones generales recibidas;
- Desarrollo de proyectos o concreción de un conjunto de acciones siguiendo directrices genéricas por parte de la persona supervisora.

## Grupo profesional 3

Criterios generales. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras.

Se incluye además la realización de tareas complejas que no requieran supervisión que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual y comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación. Conocimientos equivalentes a Formación Profesional y/o titulación universitaria de grado medio o superior completados con experiencia profesional o experiencia profesional equiparable.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Coordinación de un conjunto de tareas heterogéneas y supervisión de los equipos de trabajo;
- Realización de funciones técnicas en servicios profesionales o de asesoramiento sin supervisión.

## Grupo profesional 4

Criterios generales. Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones de gestión o asesoramiento técnico avanzado, que ejercen con autonomía y responsabilidad sobre uno o varios sectores de la empresa.

Formación. Equiparable a Titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o experiencia profesional equivalente.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- El desarrollo de tareas de gestión consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de varios departamentos con responsabilidad por los resultados de negocio;
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y metodologías de trabajo en calidad de persona experta y referente de conocimiento.

## Grupo profesional 5.

**Criterios generales.** Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, plantas, o cualquier otro perímetro de trabajo de alcance similar.

**Formación.** Equiparable a Titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o experiencia profesional equiparable.

**Ejemplos.** En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Actividades directivas.
- La toma de decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

## Anexo II

### TABLAS SALARIALES

A efectos de simplificar el sistema de clasificación profesional, dejarán de establecerse categorías profesionales para pasar a una división exclusiva por grupos profesionales, según las siguientes equivalencias:

| Grupos                     | Categorías                | Salario base mínimo por categoría |
|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Grupo profesional 5-BPG 13 | Senior Expert             | 56.595,00€                        |
|                            | Senior Leader             | 56.595,00€                        |
| Grupo profesional 4-BPG 12 | Manager                   | 51.450,00€                        |
|                            | Expert                    | 51.450,00€                        |
| Grupo profesional 3-BPG 11 | Team Leader               | 42.703,00€                        |
|                            | Specialist                | 42.703,00€                        |
|                            | Professional Senior       | 32.928,00€                        |
| Grupo Profesional 2-BPG 10 | Professional Experienced  | 25.210,00€                        |
|                            | Professional Junior       | 25.210,00€                        |
| Grupo profesional 1-BPG 09 | Operations Administrative | 22.124,00€                        |

## Anexo III

### DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

#### 1. Declaración de principios.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, tanto empresa como representación legal de las personas trabajadoras, muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Especialmente pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la empresa para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### 2. Ámbito personal, territorial y temporal.

Las presentes medidas se aplicarán a todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, teniendo el mismo ámbito personal y territorial que el Convenio colectivo de Empresa.

Las presentes medidas entrarán en vigor desde la fecha de firma y de forma indefinida.

### 3. Acceso al empleo.

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa deberá proporcionar a las personas de su plantilla con responsabilidades en materia de selección la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

### 4. Clasificación y promoción profesional.

Las partes firmantes del presente Acuerdo garantizan que la clasificación profesional contenida en el Convenio Colectivo está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. No obstante, la Comisión de Seguimiento atenderá cualquier consulta que se le plantee en esta materia cuando alguna de las partes a las que resulte de aplicación el Convenio Colectivo considere que la clasificación contenida en el mismo puede contener algún criterio o amparar alguna práctica que resulte contraria al respeto a las personas LGTBI.

La empresa revisará sus procedimientos internos de promoción con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

### 5. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en su plan de formación 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 deberán contener son:

— Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Acuerdo, 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 para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

— La empresa deberá adoptar las siguientes medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad:

- Difusión de guías de lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal.
- Realizar recomendaciones sobre esta materia al personal con responsabilidades en la elaboración de documentación interna, comunicados internos o redes sociales y medios de comunicación.

### 6. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

Se promoverá en la empresa la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral que ha sido expresamente ampliado para incluir en él los casos de acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

## 7. Permisos y beneficios sociales.

La empresa deberá revisar que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no generen ningún tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

Especialmente, se garantizará que las personas trans accedan a los permisos existentes para la asistencia a consultas médicas o la realización de trámites legales relacionados con su proceso en condiciones de igualdad con el resto de la plantilla.

## 8. Régimen disciplinario.

Se incluyen las siguientes nuevas faltas en el régimen disciplinario del Convenio:

— Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.

— Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.

— Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

## 9. Evaluación.

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica (la “Comisión de Seguimiento”) estará compuesta por la Representación de la Empresa y de las personas trabajadores.

Los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas, se centran en:

— Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.

— Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Acuerdo.

— Evaluar de forma periódica las medidas, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

## 10. Procedimiento de modificación y actualización.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Acuerdo quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Igualmente, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Acuerdo y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos.

## 11. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

En caso de discrepancia en la aplicación o interpretación de las medidas planificadas acordadas en el presente Acuerdo se acudirá a los sistemas de solución de conflictos establecidos en el Convenio Colectivo.



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

El Protocolo de actuación frente al acoso laboral instaurado en la empresa resultará de plena aplicación a las personas LGBTI, comprometiéndose la empresa a adaptar y ampliar este protocolo general, cumpliendo el contenido mínimo del anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Sensitivity: Restricted



En Oviedo a 22 de mayo de 2026, se reúnen en el centro de trabajo de RHI Refractories Ibérica SL, de una parte y en representación de las personas trabajadoras, Karin García Fernández, de la otra y en representación de la empresa Beatriz Sierra Rodríguez, actuando en calidad de comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa RHI Refractories Ibérica SL y manifiestan, que en el día de hoy han alcanzado ambas representaciones legales el siguiente,

## ACUERDO

**I.-** Firmar y suscribir el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa RHI Refractories Ibérica SL.

**II.-** Autorizar a Beatriz Sierra Rodríguez y Noemí Rubio Fernández, en representación del departamento de Recursos Humanos, para que lleven a cabo los trámites necesarios para el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del citado Convenio Colectivo, tal y como resulta preceptivo con arreglo a la legislación vigente.

Y en prueba de su conformidad firman los presente este Acta, en el lugar y fecha indicados.



Beatriz Sierra Rodríguez  
Por la empresa



Aránzazu Ruiz Espinosa  
Por la empresa

Karin García Fernández  
Por la representación social