



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, S. A. UNIPERSONAL (PRESUR) Y SU PERSONAL

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, S. A. (PRESUR), y su personal del Centro de trabajo en Minas de Cala (Huelva).

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en PRESUR, dentro del territorio en el que tiene aplicación, así como a los que posteriormente ingresen en la misma.

Se excluye totalmente del presente Convenio al personal a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se excluye de su aplicación a los Técnicos Titulados y a los Jefes de Servicio, excepto aquellos que muestren su deseo de ser incluidos en el presente Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Dirección y al Comité de Empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán una duración de cuatro años, entrando en vigor el día uno de enero de dos mil seis y finalizando el día treinta y uno de diciembre de dos mil nueve.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración, siempre que no haya sido denunciado por escrito por alguna de las partes en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento, ante la Delegación Provincial de Empleo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por la autoridad competente no se aprobara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin efecto, debiendo procederse a un nuevo estudio y negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables y

absorbibles en su totalidad y cómputo anual por las disposiciones futuras, cuando estas superen la cuantía total resultante del Convenio se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten.

Artículo 6. Cláusula personal.

Aquellos Trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las establecidas en el presente convenio para la misma categoría profesional, estas condiciones serán respetadas con carácter estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes, tres de la Empresa y tres de los Trabajadores, de entre los firmantes del Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores de forma ocasional o permanente. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Podrán convocar la Comisión Paritaria, indistintamente cualquiera de las partes. Una vez convocada se reunirán en el plazo máximo de veinticuatro horas, debiendo resolverse las cuestiones planteadas en el mismo plazo.

Los acuerdos que se adopten quedarán obligatoriamente reflejados en acta y serán vinculantes para las partes. De no existir acuerdo se procederá a nombrar un árbitro de equidad en un plazo de cuarenta y ocho horas, de no existir acuerdo en cuanto al nombramiento de dicho árbitro, las partes podrán acudir a la Jurisdicción competente.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Normas generales.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, quien la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 9. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio estarán clasificados en algunas de las categorías profesionales que se recogen a continuación. La



enumeración de dichas categorías profesionales tendrá mero carácter enunciativo sin que sea necesario tener cubiertas todas las establecidas, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la empresa.

Cuando la empresa considere oportuno crear categorías diferentes a las establecidas, el Comité de Empresa emitirá informe previo. En caso de no existir acuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Técnicos no titulados.

Vigilante: Es quien, bajo las ordenes de sus superiores y teniendo a las suyas un grupo de trabajadores, dirige, con los conocimientos prácticos y técnicos precisos, los trabajos propios del personal a sus órdenes en una sección o servicio, siendo responsable de la forma de ordenar dichos trabajos, previendo los medios necesarios para realizarlos, controlando las fases de preparación y realización de los mismos formando los grupos de personal necesarios para la realización de los distintos trabajos.

Es responsable de hacer cumplir las normas de seguridad y salud e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando.

Jefe de taller: Es el técnico que dirige y coordina los trabajos de las distintas secciones o talleres a su cargo, con la responsabilidad consiguiente; cuida el cumplimiento de la programación establecida y adecua en todo momento los efectivos del personal y medios de producción a las necesidades del trabajo; realiza sobre plano y obra el estudio de procesos y medios para efectuar trabajos importantes; da instrucciones concretas para realizar dichos trabajos y supervisa las operaciones de los mismos; diseña algunas herramientas especiales y medios auxiliares a utilizar en determinados trabajos; resuelven o colaboran en la resolución de imprevistos; colabora en trabajos de organización del taller o gremios a su cargo; asesora a otros técnicos para establecer procesos, presupuestos, etc.; supervisa la utilización y conservación de máquinas, equipos e instalaciones a su cargo. Es responsable de hacer cumplir las normas de seguridad y salud e igualmente de la disciplina del personal bajo su mando. Estará capacitado para valorar el tiempo de los trabajos.

Topógrafo: Es el técnico que realiza los trabajos de topografía y levantamiento de planos, siendo responsable del buen resultado de los mismos.

Delineante de 1ª: Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de 2ª, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos sobre obra, estudio de presupuestos y redacción de ofertas, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos de estructuras metálicas y servicios, previo conocimiento de las



condiciones de trabajo y esfuerzos a que están sometidos.

Analista de 1ª: Es quien, sin título profesional y con capacidad para la ejecución de los trabajos de un laboratorio se ocupa de la distribución y realización de un determinado grupo de trabajo de los que para una mejor organización ha podido constituirse; sobre él recaerá la responsabilidad de los trabajos a su cargo y estará a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección si lo hubiere.

Delineante de 2ª: Es el técnico que además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de croquis, planos de conjunto o de detalle bien precisados y acotados; cúbica y calcula el peso de materiales en pieza, cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles, tales como resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

Analista de 2ª: Es el técnico no titulado encargado de una sección y de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina.

Auxiliar de laboratorio: Es el mayor de 18 años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales o complementarias de analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para acceder a la categoría de éstos.

Calcador: Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela, vegetal u otros, los dibujos, calcos y litografías, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

Administrativos.

Jefe administrativo: Es el empleado que, con o sin apoderamiento de la empresa, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad. Le corresponde organizar, dirigir y distribuir el trabajo con iniciativa propia.

Tendrá a su cargo los libros y documentación administrativa de la empresa realizando personalmente las operaciones más importantes del trabajo administrativo.

Será responsable de la disciplina del personal bajo su mando y aplicará su iniciativa para el buen funcionamiento de las secciones a su cargo.

Jefe 2ª de administración: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un Jefe de 1ª si lo hubiese, está encargado de orientar y dirigir una sección, distribuyendo los trabajos entre los oficiales y auxiliares que de él dependan.



Será misión específica de esta categoría, aparte de las que por razón del cargo le correspondan, la redacción y ejecución de documentos, contratos, presupuestos, escritos y correspondencia, que requieran conocimientos especiales de los asuntos de la empresa.

Oficial 1ª de administración: Es el empleado mayor de 20 años, con un servicio determinado a su cargo que, con cierta iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos, según las exigencias del puesto que ocupa: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculos de estadísticas, documentos contables y transcripción en libros; redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldo y operaciones análogas que actúa directamente a las órdenes del Jefe de 1ª o 2ª si los hubiere; con conocimientos básicos de informática.

Oficial 2ª de administración: Es el empleado mayor de 20 años que, con iniciativa y responsabilidad restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de 1ª, si los hubiere, efectúa, según las exigencias del puesto que ocupe, operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, tales como transcripciones en libros, organización de archivos o ficheros, redactar correspondencia y con conocimientos elementales de informática.

Auxiliar de administración: Es el empleado mayor de 18 años que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherente a los trabajos de aquella.

Obreros.

Jefe de Equipo: Son los trabajadores que, interviniendo personalmente en labores mineras, asumen la responsabilidad del cometido asignado a un grupo de trabajadores conociendo las especialidades de éstos y que además de realizar personalmente los cometidos propios de su especialidad y categoría, asumen la responsabilidad del trabajo asignado a un grupo de trabajadores.

Minero 1ª: Se consideran los siguientes:

Maquinista: Es el trabajador que maneja alguna de estas máquinas:

Excavadora o cargadera con un volumen superior a 4, 5 metros cúbicos.

Bulldozer con una potencia superior a 400 CV.

Dúmper o volquete con una capacidad de carga superior a 30 Tm.



Empujadora.

Niveladora.

Maquinista de perforadora de 1ª: Es el trabajador que maneja máquinas de perforar.

Artilleros: Tienen por cometido cargar y dar fuego de manera continua a los barrenos, debe tener amplios conocimientos sobre el manejo de explosivos, así como de los peligros inherentes a esta clase de trabajo. Debe superar el examen y estar en posesión de la cartilla expedida por la sección de minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

Minero 2ª: Se consideran los siguientes:

Maquinista: Es el trabajador que maneja alguna de estas máquinas:

Excavadora o cargadera con un volumen inferior a 4, 5 metros cúbicos.

Bulldozer con una potencia inferior a 400 CV.

Dúmper o volquete con una capacidad de carga inferior a 30 Tm.

Empujadora, con menor grado de perfección que el Minero de 1ª.

Niveladora, con menor grado de perfección que el Minero de 1ª.

Maquinista de perforadora de 2ª: Es el trabajador que maneja máquinas de perforar, con menor grado de perfección que el maquinista de perforadora de 1ª.

Servicios auxiliares y complementarios.

Oficial de oficio: serán oficiales de oficio los trabajadores que conocen y desarrollan algunas de las especialidades siguientes:

Mecánicos.

Ajustadores.

Caldereros.

Torneros.

Electricistas.

Soldadores.

Oficiales 1ª de oficio: Es el trabajador que realiza cualquiera de los anteriores





cometidos con el máximo grado de perfección, eficacia y rendimiento.

Oficial 2ª de oficio: Es el trabajador que realiza cualquiera de los anteriores cometidos con el suficiente grado de conocimiento y eficacia.

Oficial 3ª de oficio: Es el trabajador que realiza cualquiera de los anteriores cometidos con el indispensable grado de aptitud y rendimiento.

Especialista: Son los operarios mayores de 18 años que no perteneciendo a los oficios anteriormente reseñados, han adquirido con sólo la práctica conocimientos de una fase manual o mecánica en las plantas de concentración y complementarias o auxiliares.

Especialista 1ª: Es el trabajador que realiza cualquiera de los anteriores cometidos con el máximo grado de perfección, eficacia y rendimiento.

Especialista 2ª: Es el trabajador que realiza cualquiera de los anteriores cometidos con el suficiente grado de conocimiento y eficacia.

Especialista 3ª: Es el trabajador que realiza cualquiera de los anteriores cometidos con el indispensable grado de aptitud y rendimiento.

Peón: Es el trabajador empleado en servicios auxiliares y complementarios.

Limpiador: Es el trabajador que realiza los cometidos propios de este enunciado.

Subalternos.

Almacenero 1ª: Es el que lleva a efecto la recepción de materiales y repuestos y el despacho de los mismos contra vale, cuidando de su distribución y buen orden en el almacén.

Realizará asimismo, como trabajo propio de su cometido, el de llevar el control de existencias, identificándolas por su denominación comercial y por el código establecido en la empresa. Realizará asimismo como trabajos propios de su cometido los de llevar libros o registro de existencias.

Deberá realizar también las misiones de pesar los materiales y registrar las pesadas en los libros de existencias correspondientes, remitiendo nota detallada de las operaciones acaecidas durante el día. Poseerá conocimiento de los materiales y de su aplicación en la obra a que van destinados.

Almacenero 2ª: Es el trabajador que está al servicio del almacén de una manera permanente. Recoge, transporta, clasifica y distribuye los materiales y artículos del mismo, según indicaciones de sus mandos debiendo realizar las operaciones de carga y descarga de materiales.





Guarda: Es aquel trabajador que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia.

Artículo 10. Trabajo de superior e inferior categoría profesional.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría que la que tuviera reconocida percibiendo el salario que a dicha categoría profesional corresponda.

Si el trabajo de superior categoría se realizara en un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Empresa reconocerá al trabajador la categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador que por causa ajena a su voluntad sea cambiado de puesto de trabajo se le respetará su categoría profesional y por consiguiente las retribuciones que venía percibiendo hasta el momento de dicha circunstancia.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 11. Contratación.

La Dirección de la Empresa, organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión, y contratación del personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente Convenio Colectivo.

La Empresa dará publicidad con suficiente antelación, de las vacantes a cubrir en los puestos mediante notas remitidas al Comité de Empresa y a los tablones de anuncio, a los efectos de que los trabajadores que estén interesados, puedan presentar su solicitud para ser incorporados a las listas de aspirantes. Dichas listas una vez elaboradas por el Departamento de Relaciones Laborales se insertarán en el tablón de anuncios nuevamente, con el fin de atender cualquier reclamación que hubiere al respecto dentro del plazo que obligatoriamente deberá figurar al pie de las listas aspirantes. En el caso de que se realicen pruebas de acceso o selección, se informará al Comité de Empresa, quien podrá enviar a un observador a aquellas.

Los trabajadores que actualmente estén contratados a Tiempo Parcial y los que se contraten en el futuro tendrán un derecho preferente para su transformación en Tiempo Completo.





Artículo 12. Cobertura de vacantes.

Cuando se produzca la vacante de algún puesto de trabajo, sea cual fuere la circunstancia que lo produce, la Empresa podrá optar por su amortización o por cubrirla, en este último supuesto, se hará entre el personal de plantilla de la Empresa por medio de concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimientos del puesto de trabajo, historia profesional, haber desempeñado funciones similares y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En tales concursos estará representado el Comité de Empresa por medio de dos representantes. En caso de no ser posible, por este procedimiento cubrir el puesto de trabajo, se cubrirá entre personas ajenas a la misma Empresa.

Artículo 13. Puestos de nueva creación.

La empresa, con sujeción a lo establecido legalmente en materia de empleo podrá contratar libremente a su personal mediante las pruebas de aptitud que estime conveniente en cada caso en atención a las exigencias del puesto a cubrir, si bien los nuevos Ingresos, de ser posible, se realizarán por las categorías de menor cualificación profesional al objeto de favorecer la promoción interna de su personal.

Artículo 14. Vacante de libre contratación.

La Empresa con plena independencia de criterios cubrirá las vacantes que se produzcan en las siguientes categorías profesionales:

Técnicos Titulados

Jefes de Servicios

Cajero

Secretaria de Dirección

Vigilantes

Jefe de Taller

Personal asignado al servicio de guardería.

Artículo 15. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nueva contratación que deberá figurar por escrito en el momento de su contratación será el siguiente:





Personal Técnico no titulado, tres meses.

Personal Administrativo, un mes.

Oficiales y Especialistas cualificados, un mes.

Resto del personal, 15 días laborables.

La incapacidad temporal, los permisos especiales y los días de vacaciones que el trabajador disfrutara durante el periodo de prueba, interrumpirán dicho periodo, que continuará contabilizándose hasta su total finalización, una vez que el trabajador haya reanudado su actividad laboral.

Capítulo V. Movilidad del personal.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro que radique en distinto centro de producción durante la jornada ordinaria de trabajo, sin percepción de retribución complementaria alguna, si bien el tiempo de duración del transporte se considerará como trabajo efectivo. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Transporte del personal.

La empresa se compromete a mantener el transporte de personal que existe en la actualidad y en los trayectos de:

Cala: Real de la Jara - Cala y viceversa.

Jerez de los Caballeros - Minas de Cala: Jerez de los Caballeros - Minas de Cala y viceversa.

En el caso de nuevo personal contratado y cuando el domicilio habitual del trabajador coincida dentro de los trayectos definidos, la Empresa pondrá los medios habituales para el transporte del mismo.

Artículo 18. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación y por la pertenencia a categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.





En caso de encomiendas de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá negociar previamente esta situación con los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo VI. Jornada, horario, vacaciones y licencias.

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas. Estas horas ordinarias han de trabajarse efectivamente en cómputo semanal.

Regulación.

A partir de la fecha de la firma del presente convenio, el horario de trabajo de producción continua y régimen de turnos, será el siguiente:

1º Turno: de 08 a 16 horas.

2º Turno: de 16 a 24 horas.

3º Turno: de 00 a 08 horas.

Corta.

Estéril: 3 turnos x 5 días semana.

Mineral: 3 turnos x 5 días semana.

Plantas.

Calafer trituración: 3 turnos x 5 días semana.

Calafer planta: 3 turnos x 5 días semana.

Cucala trituración: 3 turnos x 5 días semana.

Cucala planta: 3 turnos x 5 días semana.





Mantenimiento.

Corta preventivo: 1 turno x 5 días semana.

Corta correctivo: 3 turnos x 5 días semana.

Planta preventivo: 1 turno x 5 días semana.

Planta correctivo: 1 turno x 5 días semana.

Almacenes.

3 turnos x 5 días semana.

Oficinas.

De 8 a 16 horas x 5 días semana.

Guarderías.

3 turnos x 7 días semana.

La jornada diaria de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta las fluctuaciones que tiene el proceso productivo, la jornada de trabajo aquí establecida, podrá modificarse según la demanda de productos que en cada momento exista. La nueva jornada de trabajo será aprobada por una Comisión formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

Compensación.

Con el fin de que los trabajos de producción continua puedan realizarse en régimen de tres turnos con cuatro relevos, podrán acumularse los dos días de descanso semanal en periodos de hasta cuatro semanas.

Si un día festivo coincidiera con un día de descanso compensatorio se considerará como si de horas extraordinarias se tratase.

En jornada continuada, el cuarto de hora de parada por bocadillo será considerado como de trabajo efectivo, aunque por tal motivo no se interrumpirán los procesos productivos que funcionan en marcha continuos.

Artículo 20. Fiestas.

Además de las establecidas legalmente, serán considerados como festivos los





siguientes días:

1 de enero.

1 de mayo.

4 de diciembre. Festividad de Santa Bárbara.

24 de diciembre.

25 de diciembre.

31 de diciembre.

Dichos días y con la excepción del Servicio de Guardería del centro de trabajo, será obligatorio el descanso.

Estas consideraciones respecto a las fiestas locales, obligan a todo el personal (fijo y eventual) adscrito al Centro y dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el personal que pudiera contratarse en el futuro.

Se establece para el presente Convenio 2 días en concepto de "puentes" no recuperables, para cada año de vigencias, a fijar de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 o 24 días laborables o parte proporcional del tiempo trabajado en el año, de acuerdo al periodo que por turno riguroso le corresponda a cada trabajador.

1er. Período: Del 1 de Enero al 31 Mayo y del 1 de Octubre al 31 de Diciembre, 24 días.

2º periodo: Del 1 de Junio al 30 de Septiembre. 23 días.

La Dirección de la Empresa en los meses de Octubre-Noviembre de cada año recibirá del personal sus preferencias vacacionales del próximo año, y conjugando estas se elaborará el correspondiente plan de vacaciones, que se expondrá en los tabloneros de anuncios con al menos dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

La Empresa se reserva, la facultad de poder establecer en cualquier centro de trabajo el disfrute de las vacaciones en el 2º periodo para todo el personal de dicho centro con las excepciones del personal de seguridad y/o mantenimiento.

El periodo de disfrute de vacaciones se interrumpirá en el caso de IT por enfermedad común, accidente y de accidente no laboral, reanudándose una vez





finalizada la IT y cuando la organización de la Empresa lo permita.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural no pudiéndose compensar ni acumular para años sucesivos.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El trabajador tiene derecho a permiso retribuido, previo aviso y justificación, por los siguientes motivos y periodos de tiempo:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos o hijas.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual, siendo de dos días sólo en el caso de que dicho traslado fuere a otro municipio.
- e) Un día por renovación del Permiso de Conducir, Documento Nacional de Identidad y Pasaporte.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo a lo especificado en el art. 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia, hasta el límite de 16 horas al año.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- i) Un día en el caso de matrimonio de hijos o hermanos (por consanguinidad) del trabajador. Cuando la ceremonia se celebre a más de 200 Km. de distancia del domicilio del trabajador se ampliará este permiso a dos días.

En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, que supusieran traslado del trabajador fuera del domicilio habitual, el permiso será de cuatro días naturales.

En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, el trabajador puede ampliar el período de permiso por el doble del tiempo establecido, pero esta



ampliación tendrá el carácter de permiso no retribuido, siendo por tanto descontados de su retribución los días que por tal motivo disfrutase el trabajador. En casos extraordinarios, y a criterio de la Comisión Paritaria, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordar la no percepción de haberes.

Artículo 23. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con los mismos derechos y obligaciones que se establecen en el primer párrafo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.



Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. Se entenderán amortizadas las vacantes de puestos de trabajo producidas por excedencia que no hayan sido cubiertas mediante ascensos o nuevas contrataciones.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesaré en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjere en la empresa.

Artículo 24. Maternidad y paternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las



primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de la dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previsto serán resueltas por



la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razón de sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

- a) Igualdad de salarios para igual categoría.
- b) Acceso al desempeño de funciones acordes con su categoría de igualdad de condiciones que el hombre.
- c) Acceso a la formación profesional dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.
- d) La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aún cuando tenga la clasificación de penosos.
- e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasando dicho estado se reintegrarán a su puesto de trabajo habitual.

Artículo 25. Suspensión de contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.





- i) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- j) Excedencia forzosa y voluntaria.
- k) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la Empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 26. Principios generales.

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse las cargas fiscales y de Seguridad Social que puedan corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

El pago de los salarios se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. El personal que tenga asignado jornal diario, percibirá sus haberes en la forma anteriormente expuesta, computándose cada mes por los días que efectivamente tenga el mismo.

Artículo 27. Subida salarial.

Para el periodo comprendido entre el día 01 de enero de 2006 y 31 de diciembre de 2009, el incremento salarial será el sé que establezca por la COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO PARA ASUNTOS ECONÓMICOS u organismo que le sustituya y referida a cada uno de los años de vigencia del presente convenio. La tabla salarial de partida es la correspondiente al año 2005 que figura relacionada en el anexo III.

Artículo 28. Tabla salarial.

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones de las diferentes categorías serán las que queden recogidas en las tablas salariales que se elaborarán anualmente una vez conocido el incremento salarial por aplicación del artículo 27 del este convenio. Dichas tablas se consideraran como parte del presente convenio.

La retribución, total, estará integrada por los siguientes conceptos:

Salario base, que figura en la columna A de la tabla salarial.





Plus Convenio, que figura en la columna B de la tabla salarial.

Prima Cantidad y Calidad, que figura en la columna C, de la tabla salarial.

Las cuantías de los conceptos Salario Base y Plus de Convenio, serán fijas. La cuantía de la Prima de Calidad y Cantidad será la que corresponde a la actividad normal de cada trabajador.

Artículo 29. Antigüedad.

El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5% del salario base que figura en la columna A de la tabla salarial.

Los trienios se contarán a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, devengándose a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiesen cumplido tres años.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en excedencia forzosa, prestación del servicio eventual o interino, cuando se pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

Artículo 30. Complemento personal.

Los trabajadores que figuran relacionados en el anexo II, percibirán un complemento con carácter personal, en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter de fijo y no será aumentado en el futuro por ningún concepto, sin que pueda ser absorbido ni compensado.

Artículo 31. Plus de asistencia.

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado siendo su cuantía para el año 2006 el resultado de aplicar el incremento salarial que resulte en atención a lo establecido en el artículo 27 de presente convenio sobre el plus de asistencia de 2005 es decir 1,8180 €.

Para los años 2007 al 2009 se seguirá la misma pauta antes indicada.

Artículo 32. Pluses por trabajos en sábados, domingos y festivos.

Con carácter general el personal destinado a trabajar los sábados, domingos y festivos, percibirán en dichos días las retribuciones compensatorias que resulten de la siguiente fórmula

2006

Sábados 10,8668 € por incremento pactado en el artículo 27.





Domingos y Festivos 15,8832 € por incremento pactado en el artículo 27.

2007 y sucesivos.

La formula será la misma que la indicada más arriba y referida al año inmediatamente anterior.

Artículo 33. Turnicidad.

Con carácter general el personal sometido a turnos obtendrá una retribución suplementaria por los turnos 2º (de 16 a 24 horas) y 3º (de 0 horas a 8 horas) de acuerdo con lo siguiente:

2006

Tamo 2º 1,1051 € por incremento pactado en el artículo 27.

Turno 3º 1,3434 € por incremento pactado en el artículo 27.

2007 y sucesivos.

La formula será la misma que la indicada más arriba y referida al año inmediatamente anterior.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de la modalidad de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

valor h.= retribución bruta anual x 1,75

nº horas jornada normal año

Las horas extraordinarias, cuando se realicen, el trabajador podrá optar o bien por cobrarlas o bien por descansarlas, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada, con el límite de 80 horas al año.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

A partir de la firma del presente Convenio, las horas trabajadas que cronológicamente se correspondan con los siguientes:





Centro de Minas de Cala

De 22 a 6 Horas

Se abonarán con un "Plus de Nocturnidad", equivalente al 25% del Salario Base de cada momento de vigencia del convenio.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

El personal adscrito a este convenio devengará, además de las 12 mensualidades normales, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad de 30 días, según los valores del salario base, plus convenio, prima cantidad y calidad, para valor normal, más antigüedad.

Se abonarán respectivamente al final de junio y el 20 de diciembre, o en su caso, el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Además de lo anterior se mantiene una paga adicional que se verá incrementada anualmente en función de los incrementos que resulten en aplicación del artículo 27 del presente convenio.

Se tomará como Base El importe que por este concepto se haya abonado el 2005 (120 €). El importe se hará efectivo en la nómina del mes de septiembre de cada año.

Capítulo VIII. Ceses y despidos.

Artículo 37. Ceses.

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

Personal obrero y subalterno: Ocho días naturales.

Oficiales y Auxiliares Administrativos: Quince días naturales.

Jefes Administrativos y Técnicos no titulados: Treinta días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la citada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario por cada día de retraso en dicho incumplimiento.





Artículo 38. Faltas y sanciones.

A) Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

a) Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No notificar en las 24 horas primeras la baja correspondiente cuando la falta al trabajo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, cuando sea un escándalo notorio.
9. Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.
- 10 No comunicar los cambios experimentados en la familia.

b) Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo cometidas durante el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, durante la jornada de trabajo.





4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
5. Simular la presencia de otro trabajador.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligros de avería para las instalaciones podrá ser considerada falta muy grave.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.
9. La reiteración o reincidencia en falta leve dentro del periodo de un mes.

c) Son faltas muy graves:

1. Más de 20 faltas no justificadas en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el mismo mes.
3. El fraude, la trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
5. La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o el de documentación de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a sus familiares. El afectado lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y el Representante de los trabajadores.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.





11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros dentro del centro de trabajo.
14. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. El trabajador o trabajadora afectada, nunca será removido de su puesto de trabajo por ésta razón.
15. La reiteración y la reincidencia en faltas graves siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

B) Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

2. Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días

Despido

C) Prescripción:

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las leves: a los 10 días





Las graves: a los 20 días

Las muy graves: a los 60 días

El plazo de prescripción empezará a contabilizarse a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

D) Procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

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

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Artículo 39. Despidos.

Se estará en lo previsto en la legislación vigente.

Capítulo IX. Beneficios sociales y asistenciales.

Artículo 40. Seguros.

La Empresa concertará además de los seguros establecidos en la legislación vigente, una póliza de accidente, por los supuestos de incapacidad permanente, y muerte, cuyas cuantías serán las siguientes para cada año de vigencia del presente convenio.

A favor del trabajador soltero, viudo, divorciado o separado sin hijos: 24.040 €.

A favor del trabajador casado, con o sin hijos, separados, divorciados o viudos con hijos: 27.046 €.

A favor del trabajador casado, viudo, divorciado o separado, en posesión del título de familia numerosa, o hijo disminuido físico o mental: 30.051 €.

Capítulo X. Seguridad e higiene.

Artículo 41. Normas generales.

Las normas y criterios de Seguridad e Higiene son, como mínimo las recogidas en





el Reglamento de Higiene, Estatuto Minero y las restantes normas de aplicación.

Capítulo XI. Dietas y viajes.

Artículo 42. Dietas.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario efectuar viajes o desplazamientos fuera del domicilio habitual se percibirá una dieta de acuerdo con los siguientes criterios.

Por los desplazamientos que se efectúen fuera de los centros de trabajo y por cuyo motivo se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirá una dieta de 60,10 € diarios, que cubrirá los conceptos de alojamiento y manutención. Si el desplazamiento obligara a realizar alguna de las dos comidas principales fuera del lugar de residencia, se percibirá una ayuda de comida de 12,02 €, por cada una de ellas. Los viajes al extranjero serán mediante el sistema de gastos a justificar.

En caso de viaje o desplazamiento por necesidad del servicio y siempre que la Empresa no ponga a disposición del trabajador medio de transporte para efectuarlo, este se realizará en las condiciones siguientes:

Ferrocarril, en primera clase

Avión, en clase turista

Vehículo propio, a 0,17 €/km.

Se utilizarán preferentemente los medios de transporte público. Los gastos del transporte correrán por cuenta de la Empresa y serán debidamente justificados. Para realizar un desplazamiento en vehículo propio es necesaria la previa autorización del Director correspondiente.

Artículo 44. Contrato de relevo.

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, regulado, por la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, puede favorecer la lucha contra el desempleo y/o el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa. Por ello, en este Convenio, y a la vista de lo establecido en la citada Ley, se recoge esta posibilidad debiendo la Empresa, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 45. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se



apliquen con máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Capítulo XII. Derechos sindicales.

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones en cada Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

Artículo 46. Cuota sindical.

La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a una Central Sindical el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal descuento remitirá a la oficina administrativa de su Centro de Trabajo un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece.

Artículo 47. Delegados sindicales.

La Empresa reconocerá a las Centrales o Sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15% de la plantilla un Delegado sindical en cada centro de trabajo. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

El Delegado Sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa, y de los





afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustará su conducta a la normativa vigente.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros, la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas





que como tal le corresponden.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Artículo 48. Comité de empresa.

Con independencia de los derechos reconocidos por la vigente legislación, los Comités de Empresa, podrán:

Acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales a que se refiere el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, con periodicidad anual.

El acuerdo que se tome en tal sentido, será comunicado a la Dirección de la Empresa con antelación suficiente para no perturbar el proceso productivo.

No se computarán como horas sindicales las que empleen los miembros de Comité de Empresa que sean designados como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, en cursos de formación y otras actividades organizadas por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades. El Comité de Empresa hará entrega de su reglamento, antes de transcurridos 30 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 49. Local del comité de empresa.

La Empresa habilitará, cuando sus características lo permitan, un local para que el Comité de Empresa pueda desarrollar sus actividades, así como un tablón de anuncios en lugar adecuado.

Artículo 50. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo en el propio centro, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa.

Podrán convocar Asambleas los trabajadores, siempre que lo solicite un número no inferior al 33% de la plantilla, con la comunicación de los puntos a tratar.

La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia de personas ajenas al centro de trabajo.

La Convocatoria de asamblea con el Orden del Día propuesto y expresado, y en su

caso, el nombre de la persona ajena a la Empresa, se comunicará a esta con 48 horas de anticipación.

Capítulo XIII. Derechos supletorios.

Artículo 51.

En las materias no reguladas en este Convenio, sobre relaciones laborales, se estará a lo establecido en el Estatuto Minero, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

Disposición adicional primera.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el gobierno aprobase normas que contengan subvenciones a la transformación de los Contratos Temporales de Fomento al Empleo en indefinidos, la Empresa en el transcurso de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de dichas normas, transformará en indefinidos estos Contratos Temporales que lleguen al máximo de duración (3 años).

Asimismo, la Empresa aunque dichos contratos no hubiesen llegado a su máximo de duración podrá transformarlos en indefinidos al objeto de que sean de aplicación de subvenciones aprobadas por el gobierno.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como expresión de su voluntad de lograr unas condiciones óptimas de trabajo y que el diálogo sea el sistema normal de entendimiento entre las mismas, conviene expresamente que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan los acuerdos contraídos.

Anexo I

Técnicos no titulados.

Vigilante.

Jefe de taller.

Topógrafo.

Delineante de 1ª.

Analista de 1ª.



Delineante de 2ª.

Analista de 2ª.

Auxiliar de Laboratorio.

Calcador.

Administrativos.

Jefe Administrativo.

Jefe 2ª Admón.

Oficial 1ª Admón.

Oficial 2ª Admón.

Auxiliar Adm

Obreros.

Jefe de Equipo.

Minero de 1ª

Minero de 2ª

Serv. Aux. y complem.

Oficial 1ª de Oficio

Oficial 2ª de Oficio

Oficial 3ª de Oficio

Especialista 1ª

Especialista 2ª

Especialista 3ª

Peón

Limpiador

Subalternos.





Almacenero 1ª.

Almacenero 2ª.

Guarda.

Anexo II

ACOSTA ALFONSO, JUAN	17,2010
HERMOSO AMAYA, JUAN	19,0220
SILGADO MUÑOZ, MIGUEL	22,9527
VALLADARES MANZANO, ALFREDO	14,8270



TABLAS SALARIALES 2005

ANEXO III TABLA SALARIAL 2005												
NIVEL	CATEGORIA	A		B		C		A+B+C		MENSUAL	DIARIO	TOTAL
		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PRIMA CAL-CAN	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO				
1	Limpiadora	16,6427	3,3926	4,1523	24,1876							
2	Peón	16,6427	6,2052	4,1523	27,0002							
2	Guarda	505,2994	188,4283	126,3232	820,0508							
3	Aux. Admto.	531,6198	229,3252	132,9149	893,8599							
3	Aux. Laborat.	531,6198	229,3252	132,9149	893,8599							
3	Calcador	531,6198	229,3252	132,9149	893,8599							
5	Oficial Of. 3ª	18,4489	9,6644	4,6056	32,7189							
5	Espec. 3ª	18,4489	9,6644	4,6056	32,7189							
6	Minero 2ª	19,0221	10,6841	4,7522	34,4584							
6	Oficial Of. 2ª	19,0221	10,6841	4,7522	34,4584							
6	Espec. 2ª	19,0221	10,6841	4,7522	34,4584							
6	Oficial Adm. 2ª	577,4422	324,4225	144,3589	1.046,2236							
6	Analista 2ª	577,4422	324,4225	144,3589	1.046,2236							
6	Almacenero 2ª	577,4422	324,4225	144,3589	1.046,2236							
6	Delineante 2ª	577,4422	324,4225	144,3589	1.046,2236							
7	Minero 1ª	19,6486	11,6906	4,9122	36,2514							
7	Oficial Of. 1ª	19,6486	11,6906	4,9122	36,2514							
7	Espec. 1ª	19,6486	11,6906	4,9122	36,2514							
7	Oficial Adm. 1ª	596,3577	354,8820	149,0911	1.100,3307							
7	Analista 1ª	596,3577	354,8820	149,0911	1.100,3307							
7	Almacen. 1ª	596,3577	354,8820	149,0911	1.100,3307							
8	Minero 1ª J.E.	20,2685	13,5568	5,0655	38,8908							
8	Delineante 1ª	615,2665	411,5284	153,8166	1.180,6115							
8	Jefe Adm. 2ª	615,2665	411,5284	153,8166	1.180,6115							
9	Topógrafo	635,6282	483,0914	158,8954	1.277,6150							
9	Jefe Taller	635,6282	483,0914	158,8954	1.277,6150							
9	Vigilante	635,6282	483,0914	158,8954	1.277,6150							
10	Jefe Admto.	654,5371	561,6726	163,6276	1.379,8373							