

CONVENIO COLECTIVO MINAS DE AGUAS TEÑIDAS S.A.U.

Capítulo primero disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito Territorial y Funcional**

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la empresa MINAS AGUAS TEÑIDAS S.A.U. en su centro de trabajo de Almonaster la Real (Huelva), así como cualquier otro centro de trabajo que la empresa pudiera crear dentro de esta provincia, afectando a los trabajadores que desempeñen funciones de producción, mantenimiento, administración y cualesquiera otras radicadas en el centro de trabajo de referencia y estén incluidos en el ámbito personal del mismo.

Artículo 2. **Ámbito Personal.**

El presente convenio es de ámbito de empresa y tiene por objeto regular durante su vigencia las relaciones sociales, económicas y laborales, entre la empresa MATSA SAU, y sus trabajadores. Quedarán excluidos del presente Convenio Colectivo aquellos trabajadores que desempeñen el puesto de Director, Director Técnico, Jefes de Departamento y Técnicos recogidos en el anexo III. No obstante a este colectivo excluido del convenio se le aplicará el capítulo V de Beneficios Sociales.

Artículo 3. **Ámbito Temporal-**

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de Enero de 2009 y extenderá su vigencia por un periodo de dos años hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. **Denuncia y Revisión.-**

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del

Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática por períodos anuales. En caso de prórroga se garantizaría una subida mínima equivalente al IPC real.

Artículo 5. **ad personam**

Se respetaran las situaciones personales que consideradas en conjunto y



globalmente, resulten más beneficiosas que lo previsto en el presente convenio, bien entendido que tal garantía se mantendrá exclusivamente en favor de la persona o personas que actualmente disfruten de dicha situación.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las retribuciones que se establezcan en este convenio compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza en origen de su existencia.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si en el ejercicio de las facultades conferidas por la legislación vigente, la autoridad laboral o jurisdiccional no aprobara algunas de las cláusulas del convenio, determinará que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar nuevamente dichas cláusulas no aprobadas y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 8. Comisión Paritaria y mediación de conflictos.

Se acuerda la creación de una comisión mixta paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y que tendrá las siguientes funciones específicas:

1º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

3º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

4.- La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros de la representación de los trabajadores y dos de la empresa, si bien en caso de incomparecencia de alguno de los miembros de las distintas representaciones, con el objeto de mantener la paridad de la Comisión, cada una de las representaciones contara con dos votos con independencia del número de asistente a la reunión

5.- De las reuniones que celebre la Comisión, se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo, reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente.





Los miembros de la comisión a efectos del orden de las sesiones y levantamiento de acta, elegirá entre ellos un Presidente y un secretario.

Si el presidente pertenece a la representación social, el secretario deberá pertenecer a la representación de la Empresa y viceversa.

Cada representación podrá acudir con los asesores, con voz pero sin voto, que estime correspondiente cuyo número no podrá exceder de tres por cada representación.

6.- Para la resolución de los conflictos o discrepancias, tanto de carácter colectivo como aquellos de carácter individual de los que, conforme a su propia normativa, conozca el SERCLA y que puedan surgir en el futuro, ambas partes se comprometen a someterlas a procedimiento de conciliación-mediación ante este órgano, con carácter previo a cualquier otra medida de conflicto colectivo y/o de índole judicial.

Capítulo segundo. Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representante de los trabajadores cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

Artículo 10. Grupos profesionales funcionales

Los trabajadores de la empresa estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a la valoración de los siguientes factores

1. Titulación y Conocimientos: Formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia adquirida en el desarrollo profesional.

2. Autonomía del trabajo: Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica.





3. Naturaleza de los problemas: Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

4. Nivel de impacto: Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

5. Nivel de interdependencia: Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

6. Amplitud de los procesos: se considera el número de procesos así como la complejidad de los mismos por los que un determinado puesto se ve afectado. El puesto puede cubrir un proceso en su totalidad o afectar a varios procesos de forma simultánea.

7. Encuadre operativo: referido a las herramientas operativas de las que el puesto dispone para su correcto funcionamiento. Estas herramientas pueden estar basadas en políticas de la compañía, procedimientos y normas o instrucciones. El grado de complejidad vendrá valorado por la mayor o menor definición de este encuadre operativo.

8. Gestión Económica: valorado como magnitud económica a la que el titular del puesto afecta. Normalmente se evalúa si el puesto dispone de un presupuesto asociado, así como de la magnitud del mismo.

9. Riesgo Asociado: valorable en cuanto el titular se ve afectado por riesgos desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. El mayor o menor conocimiento de las normas de seguridad, así como de las actuaciones pertinentes nos marcará el grado de valoración de este aspecto.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente Grupo Profesional.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran





el proceso completo del cual forman parte.

Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.

Atendiendo a las particularidades del sector y de la Empresa se han organizado 3 grupos profesionales, en atención al ámbito donde se desarrolla su trabajo, a la posibilidad de compartir objetivos y tareas y la finalidad última de sus procesos dentro de la actividad productiva de la compañía. Estos son:

1. Grupo profesional de operación: con categorías de Auxiliares B, Auxiliares A, Operador y Operador Polivalente
2. Grupo profesional de Servicios Administrativos con categorías de Auxiliares B, Auxiliares A, Oficiales de 2 y Oficiales de 1.
3. Grupo profesional de Técnicos y Directivos Quedan encuadrados en este colectivo los trabajadores que, estando en posesión de un título académico y con las competencias requeridas para ello, desempeñen funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de los productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión y/o desarrollen cometidos que impliquen planificar, organizar, coordinar e integrar las actividades rectoras del funcionamiento de la Empresa.

La categoría de Auxiliar B solo se utilizará para personal de nuevo ingreso que no posea titulación ni experiencia alguna para el desempeño de la función asignada.

Transcurridos nueve meses de estancia en la empresa adquirirá la categoría de Auxiliar A de forma automática.

La clasificación por puesto de trabajo se recoge en el anexo II del presente





Convenio Colectivo

Artículo 11. Movilidad dentro del grupo profesional de pertenencia

La movilidad funcional dentro de cada grupo no tendrá otras limitaciones legales que las establecidas en el

Artículo 39 del ET. Esta movilidad se retribuye mensualmente mediante el plus de polivalencia funcional.

Artículo 12. Formación

1.- La Empresa elaborará un plan de formación que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la cualificación profesional del trabajador posibilitando la ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidades y destrezas, todo ello encaminado a dar respuesta a la mejora de los niveles de productividad. En este plan se incluirá la formación en prevención de riesgos laborales relacionados con supuesto de trabajo, la formación que afecte a materia preventiva sobre riesgos laborales es obligatoria dentro de la jornada laboral.

2.- Dicho plan de formación será presentado a los representantes legales de los trabajadores, con indicación de fechas y horarios de iniciación y finalización, siempre que sea posible.

3.- La formación se llevará a cabo dentro de la jornada laboral y en el supuesto de que esto no sea posible, sobre todo para el personal que trabaja a turnos, se abonará el 50% del precio de hora siempre y cuando la formación sea a continuación de su jornada laboral y el 100% del precio hora cuando esto no pueda ser así. Se entiende por continuación de la jornada laboral cuando entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la actividad formativa no media más de 1 hora.

4.- La formación fuera de la jornada de trabajo habrá de planificarse para que no altere la distribución de la jornada y en cualquier caso, solo podrá exigirse al trabajador buena disposición respecto de su asistencia, no pudiendo condicionarse el tiempo de descanso y las actividades particulares o familiares de los trabajadores a las necesidades formativas de la Empresa. Siendo la asistencia de trabajador a las acciones formativas que la empresa disponga fuera de la jornada laboral totalmente voluntaria.

Artículo 13. Promoción interna

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se publicarán en los tablones de anuncios de la Empresa la vacante a cubrir y los requisitos necesarios para cubrirla, pudiéndose presentar todos los trabajadores que reúnan las





condiciones exigidas, independientemente del Grupo profesional al cual pertenezcan. Si no se cubre internamente se realizará un proceso de selección externo.

Quedan excluidos de este sistema todas las vacantes producidas para personal de confianza de la empresa, es decir personal técnico o directivo que no está afectado por este acuerdo colectivo

El Comité de Empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas, las cuales serán tomadas en consideración por parte de la Dirección de la Empresa.

Capítulo Tercero Ingresos Y Contratación

Artículo 14. Período de Prueba

Podrán concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para el resto de personal.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto de los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes requiera indemnización alguna, debiendo constar dicha circunstancia por escrito.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Terminado el periodo de prueba, sin desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como de permanencia en la empresa.

Artículo 15. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La dirección de la empresa facilitara mensualmente a los representantes de los trabajadores todas las copias básicas de los contratos de trabajo realizado

Artículo 16. Preaviso

En caso de que el trabajador desee extinguir su contrato de trabajo de forma

voluntaria, y, aunque este haya tenido una duración inferior a un año, deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos y en caso de incumplimiento total o parcial del periodo de preaviso la empresa deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido

En el supuesto de contratos temporales de duración superior a seis meses, salvo los de interinidad, la empresa deberá preavisar a la finalización del contrato con quince días de antelación a la fecha de su extinción, debiendo en caso de incumplimiento abonar al trabajador el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido.

Capítulo Cuarto. Régimen Económico

Artículo 17. Conceptos retributivos

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

17.1 Salario base

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su categoría profesional y estará constituido por la cuantía recogida en el anexo I del presente Convenio Colectivo. Se devengará mensualmente.

17.2 Plus polivalencia funcional

Este plus retribuye la eventual realización de funciones de otros puestos de trabajo dentro de la misma categoría y grupo profesional. Dadas las especiales características del sector que exige con habitualidad el desempeño de funciones polivalentes, este plus se abonará de forma mensual en la cuantía que viene reflejada en el anexo I

17.3 Plus asistencia y puntualidad

Se abonará en la cuantía establecida en el anexo I. Sin perjuicio de lo anterior, se abonarán un total de 20 días cuando el trabajador preste servicios efectivos todos los días laborables del mes natural, con independencia de que la totalidad de los días trabajados sea inferior o superior a 20 días.

Cuando el trabajador falte al trabajo por cualquier circunstancia, justificada o injustificada y sea cual sea la causa (excepto crédito horario sindical), los 20 días se reducirán en un número igual a los días de ausencia al trabajo (así, por ejemplo, dos días de ausencia, supondrá el pago de 18 días, y así sucesivamente). Su devengo será mensual.



17.4 Plus transporte

Todos los trabajadores que se desplacen para acudir a su puesto de trabajo tendrán un plus de 90 euros mensuales, tal y como viene reflejado en el anexo I del presente Convenio Colectivo

17.5 Plus de Turnos

- 1.- El personal que desempeña su trabajo en régimen de turnos rotativos percibirá dicho plus de forma mensual.
- 2.- El importe de dicho pluses está fijado en el Anexo I
- 3.- La percepción de dicho plus estará supeditada a que se realice el trabajo, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, o en turnos rotativos de mañana y tarde.
- 4.- No se percibirá dicho plus cuando se realice el trabajo en horarios de la denominación "Jornada Partida"
- 5.- El plus de turnos recoge todas aquellas situaciones inherentes a la condición de trabajador/a a turnos como son: trabajo en días festivos, etc. y cuantas se consideren vinculadas a la situación del régimen de turnos.

17.6 Plus de Nocturnidad

Aquel personal que trabaje por la noche, entendiendo por noche el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, cobrará un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado según importe fijado en la tabla del anexo I. En caso de realizarse el trabajo únicamente durante parte del horario nocturno antes indicado, se percibirá el plus proporcionalmente a la horas trabajadas en el intervalo horario indicado. El plus de nocturnidad será compatible con el plus de turnos siempre que el trabajador, además de trabajar por la noche en el horario indicado, preste servicios en régimen de turnos rotativos.

El plus de nocturnidad únicamente se percibirá por noche efectivamente trabajada por lo que no cobrará en vacaciones o cualquier otra situación de suspensión del contrato de trabajo.

Dicho plus no se abonará cuando la prestación de servicios contratada se desarrolle esencialmente de noche, por ya estar integrado dicho complemento en el salario pactado con el trabajador.

17.7 Plus de bajada a mina

Aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en el interior de mina cobrarán mensualmente el plus de bajada a



mina especificado en el anexo I de este Convenio Colectivo.

17.8 Plus de disponibilidad (Retén o Guardia)

Con el objetivo de atender a las necesidades de efectuar reparaciones o cualquier otra necesidad del servicio que surja fuera de la jornada de trabajo y requiera una atención urgente, los trabajadores que realicen estas funciones deberán estar a disposición conforme a los turnos que se establezcan, con el objeto de poder incorporarse inmediatamente al puesto de trabajo.

El trabajador en situación de disponibilidad, deberá estar localizable telefónicamente y mantener un contacto directo con el centro de trabajo de manera que sí es requerido para ello, pueda desplazarse a dicho centro.

Dará derecho a una bonificación de 180€ por guardia de fin de semana completo y al pago de Kilometraje en el caso de que el trabajador tenga que acudir al centro de trabajo por una urgencia o necesidad.

17.9 Plus de llamada

Cuando un trabajador/a en jornada ordinaria, sea requerido para acudir al centro de trabajo fuera de su horario habitual percibirá como plus de llamada el valor de una hora extraordinaria, y se le garantizarán un mínimo de tres horas extraordinarias, aunque para la ejecución del trabajo se precise menos tiempo, abonándosele asimismo, el kilometraje correspondiente al desplazamiento, no computándose como trabajadas las horas empleadas en el desplazamiento.

Este plus no es acumulable con el de disponibilidad.

17.10 Plus de prolongación de Jornada

El personal a régimen de turnos, así como el personal que deba esperar la incorporación de su relevo no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no sea sustituido por su relevo. Si el relevo no le sustituye y el empleado debe prolongar su jornada, se verá compensado, según tabla de anexo I

17.11 Plus de supervisión

Este plus se abonará cuando a un trabajador de operación o servicios la empresa le asigne de forma expresa y temporal y no consolidable, la función propia del personal técnico de supervisión del trabajo de otras personas. Se percibirá por el tiempo que dure esta situación y se eliminará una vez que el trabajador deje de prestar esta función. Se entenderá que se tiene supervisión, cuando sustituya a un técnico en la supervisión de al menos dos personas. La cuantía a aplicar por este concepto es de 300€ mensuales o la parte proporcional.



Este plus no hace referencia y es incompatible con la situación del trabajador que tenga que realizar en determinados momentos funciones de superior categoría dentro de los grupos de operación y servicios, que cuando esto sea así y no forme parte de su plan de formación se le retribuirá de forma proporcional a la categoría en la que esté desempeñando dicha función siempre que esta se prolongue en el tiempo por más de un mes y menos de seis meses, en cuyo caso si supera estos seis meses habrá que replantearse la revisión definitiva de su categoría conforme al Art. 39 del ET.

17.12 Gratificación por trabajos en fechas especiales,

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en los días y turnos que continuación se citan tendrán la siguiente gratificación:

***SANTA BARBARA**

1º Relevo 60 euros

2º Relevo 60 euros

3º Relevo 60 euros

***NAVIDADES**

1º Relevo 25 de Diciembre y 1 de Enero 60 euros

2º Relevo 24 y 31 Diciembre 30 euros

3º Relevo 24 y 31 Diciembre 250 euros

Este pago solo y exclusivamente se abonará a los trabajadores afectados por turnos de trabajo y que en dichos días coincida su trabajo con algunos de los relevos mencionados más arriba.

17.13 Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho solamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán coincidiendo con la nómina de junio y noviembre de cada año. La cuantía de estas gratificaciones extraordinarias se determinará en base a salario base convenio *1,25. Su cuantía será proporcional al tiempo de permanencia del trabajador/a en el transcurso del semestre. Su devengo será por días naturales de la siguiente forma:

*Paga de Junio o Verano, por el periodo comprendido entre el 1 Enero al 30 de Junio.

*paga de Noviembre o Navidad, por el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el

31 de Diciembre.

Aquellos trabajadores que por cualquier motivo causen baja en la empresa en el mes de diciembre se les descontará de la liquidación correspondiente el importe de la gratificación extraordinaria que no haya devengado y si se le haya abonado

Artículo 18. Incremento Salarial

18.1 Año 2009.

En las tablas salariales que se incluyen en el anexo I se reflejan los salarios para los distintas categorías profesionales, en las cuantías vigentes para el año 2009, a partir de uno de enero de 2010 se efectuara un incremento salarial correspondiente al I.P.C Real de 2010 en función de lo que establezca el I.N.E. Por lo tanto los incrementos salariales no se adelantarán conforme a iPC previsto sino que, en todo caso, se esperará a conocer el iPC real, momento en el cual se abonarán los incrementos y los atrasos correspondientes.

18.2.- Cláusula de Revisión Salarial

La revisión salarial correspondiente a 2010 se abonará en una sola paga en un plazo de dos meses como máximo una vez se constate el iPC real y se ultime el proceso informático de elaboración de nóminas.

Artículo 19. Abono del salario y anticipos

El salario se abonará en los cinco últimos días del mes y se hará efectivo mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que el trabajador designe sirviendo como acreditación de su abono el resguardo acreditativo del ingreso.

La nómina se entregará al trabajador a efectos meramente acreditativos de la liquidación de los distintos conceptos retributivos, retenciones y deducciones.

Artículo 20. Cuota sindical-

A petición de los sindicatos representados en el Comité de Empresa la empresa deducirá del salario mensual el importe correspondiente a la cuota de afiliación al sindicato en la cuantía que el sindicato establezca y siempre que el trabajador acepte por escrito tal deducción.

El importe correspondiente a las cuotas deducidas será ingresado en la cuenta que designe el sindicato correspondiente y con la periodicidad que determine.

Capítulo V Beneficios Sociales

Artículo 21. Premio de natalidad y nupcialidad



Se establece la cantidad de 200 euros por el nacimiento o adopción de un hijo del trabajador. Igual importe percibirá el trabajador por contraer matrimonio o constitución formal de pareja de hecho. El trabajador acreditará los hechos anteriores mediante libro de familia o certificación del registro público que proceda en el caso de las parejas de hecho.

Artículo 22. Ayuda escolar

La Empresa aportará hasta un máximo de 15.000€ al año para ayuda escolar a los empleados e hijos de empleados dependientes de estos.

Se considerará que se tiene derecho a la ayuda cuando el alumno haya superado todas las asignaturas del curso que termina, o excepcionalmente, cuando conste como máximo un solo suspenso en dichas calificaciones.

Los importes de estas ayudas serán los siguientes.

- Enseñanza primaria: 250€ por alumno, año y curso
- Enseñanza secundaria y FP: 350€ por alumno, año y curso
- Estudios Universitarios: 650€ por alumno, año y curso

En caso de que por el número de solicitudes se superara el importe anual de 15.000 €, el reparto se hará de forma proporcional, según los siguientes criterios:

A cada alumno se les asignará un número de puntos en función al nivel educativo del curso que empieza en ese año, todo ellos según la siguiente escala:

- Enseñanza primaria, de primero a sexto: Un punto
- Enseñanza secundaria, ESO y FP: Dos puntos
- Universitarias: Tres puntos. Excepcionalmente y para el caso de carreras universitarias, se exigirá una matriculación mínima en cinco asignaturas, puntuándose con un máximo de dos suspensos.

En el supuesto en que ambos padres trabajen en la empresa única y exclusivamente se percibirá el importe de una ayuda por cada hijo.

En todo caso el percibo de esta ayuda estará condicionado a la cumplimentación de la solicitud entre el 1 y el 30 de Octubre de cada año y la aportación de documentos oficiales acreditativos que correspondan.

Artículo 23. Ayuda por hilo disminuido

Se establece una ayuda mensual, por importe de 100€, que será abonada en las



nóminas mensuales, por cada hijo de trabajador en activo que tenga reconocida una minusvalía igual o superior al 66% acreditada por el Organismo oficial Correspondiente. A tal efecto, solo se considerarán aquellos casos de deficiencias físicas o psíquicas que le imposibiliten de forma total y permanente para todo trabajo y en cualquier caso hasta la mayoría de edad del hijo disminuido.

Artículo 24. Dietas.

En los casos en que sea preciso el desplazamiento del centro de trabajo para prestar servicios en lugar distinto al centro de trabajo la empresa sufragará los gastos de manutención y alojamiento en que se incurra con obligación por parte del trabajador de aportar los justificantes de los gastos.

El importe de los gastos a abonar por la empresa estará limitado a 20 euros día en el caso de que no sea preciso pernoctar y 40 euros día en el caso de que si sea necesario pernoctar fuera del domicilio sin que en esta cantidad se incluya los gastos de alojamiento y transporte que serán sufragados directamente por la empresa quien se encargará de su búsqueda y contratación.

Cuando para dicho desplazamiento el empleado/a deba hacer uso de su vehículo particular se le abonará la cantidad de 0,19€€ por kilometro recorrido

Artículo 25. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social del trabajador hasta el 100% del salario establecido en el presente acuerdo, desde el primer día de la baja. En el caso de que la incapacidad temporal sea derivada de contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 100% del salario establecido en el presente acuerdo desde el primer día de baja, sobre la base de los índices globales de absentismo, los cuales no pueden superar el 2%.

Tendrán la consideración de absentismo computable a efectos de tener en cuenta para la determinación del complemento, el correspondiente a la totalidad de horas efectivas no trabajadas (excluyendo las vacaciones y horas sindicales) en su jornada normal de trabajo, y para todos los empleados de Matsa.

Antes del día 10 de cada mes se dará a conocer el índice de absentismo del mes anterior que determinará el complemento que corresponda en el mes corriente.

Artículo 26. Seguro de accidentes

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros al objeto de garantizar para las contingencias que a continuación se señalan las indemnizaciones que se detallan más abajo. El capital asegurado en cada



cobertura que se ha establecido no es revisable en cuanto a actualizaciones salariales.

Riesgos asegurados Suma asegurada

*Fallecimiento por accidente laboral 60.000 €

*Fallecimiento por cualquier causa 30.000 €

*Incapacidad Permanente Absoluta 20.000 €

*Incapacidad Permanente Total 20.000 €

Las cantidades anteriormente señaladas no son acumulativas entre sí. La Empresa, anualmente, entregará al Comité de Empresa copia de la póliza en vigor. En todo caso el percibo de las cantidades señaladas anteriormente quedará supeditado al clausulado de la póliza de seguros contratada y específicamente a las exclusiones que en esta se establezcan.

Capítulo Sexto Tiempo De trabajo Y su Distribución

Artículo 27. Jornada

1.- La jornada de trabajo para el personal de exterior, que no estén acogidos al régimen de turnos en proceso continuo, será de 1820 horas en cómputo anual. De forma orientativa dicha jornada se distribuirá en 40 horas semana de trabajo.

2.- Para el personal de interior la jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, que en cómputo anual se establece en 1540 horas.

3.- Para el personal de exterior que se encuentren a proceso continuo (relevos) la jornada anual queda establecida en 1770 horas de trabajo efectivo

Artículo 28. Calendario laboral

Anualmente se elaborarán los calendarios laborales para las distintas actividades de la empresa, considerándose como días laborables los 365 días del año, estableciéndose turnos de trabajo rotativos de mañana tarde y noche para todo el personal que esté a turnos de trabajo.

Para los trabajadores que no estén sujetos a sistemas de turnos solo tendrán la consideración de días laborables los así considerados en el calendario laboral correspondiente

En todos los casos, es potestad de la Dirección de la Empresa la realización de los cuadros horarios de trabajo anuales. Estos serán realizados entre los meses de noviembre y diciembre de cada año. Se pedirá la opinión del Comité de Empresa



Artículo 29. Distribución irregular de la jornada

La empresa podrá distribuir irregularmente la jornada de trabajo, de forma que ésta se incremente en aquellos períodos de máxima actividad en la Empresa y disminuya en aquellos otros en que sea conveniente.

El carácter irregular de la jornada descrito será fijado por la Dirección de la Empresa, con carácter general, a principio de cada año para atender la mayor demanda de trabajo en los períodos que así lo aconsejen y dará lugar a las modificaciones correspondientes de los cuadrantes de trabajo y descansos, turnos y horarios de los trabajadores adscritos a los departamentos afectados por la mayor actividad en los términos antes expuestos. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá modificar los cuadrantes de turnos y los horarios si la necesidades de distribución irregular de la jornada se pusiera de manifiesto en cualquier momento del año.

La empresa está autorizada a hacer uso de las facultades que le concede el artículo 27 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas

Especiales de Trabajo en relación con la acumulación de los descansos semanales, si distribuye irregularmente la jornada de trabajo.

Artículo 30. Horas extraordinarias

1.- En materia de horas extraordinarias, la Empresa declara la intención de no producir horas extras, suprimiendo las que puedan tener carácter habitual, realizando solo aquellas de fuerza mayor o de carácter estructural o absolutamente imprescindibles

2.- Tendrán la consideración de horas extras por causa de fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3.- Tendrán la consideración de horas extraordinaria de carácter estructural el exceso de las trabajadas para:

a) Atender periodos de punta de producción.

b) Cubrir ausencias imprevistas que resulten fundamentales.

c) Eliminar riesgos de pérdidas de materias primas.

d) Prevenir daños extraordinarios o urgentes, entendiendo por esto lo que puedan afectar a la producción normal o los que supongan un costo importante en maquinaria o instalaciones.

e) Las necesarias para acortar periodos de la parada de producción.



4.- Las horas enunciadas en el apartado segundo de este artículo no computaran a los efectos previstos en el artículo 35.2 del estatuto de los trabajadores. Las restantes están sujetas al cómputo y límite máximo del indicado precepto.

5.- A efectos de cómputo del precio, la hora extra se abonará según el siguiente cuadro:

CATEGORIA	ADMON.	PLANTA	MINA
Auxiliar B	10,07	10,98	12,63
Auxiliar A	11,72	12,68	13,12
Operador / Oficial 2ª	13,19	14,44	16,59
Operador Polivalente/Oficial 1ª	14,65	15,94	18,33

Igualmente el trabajador podrá optar para dicha compensación por un tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por hora extraordinaria.

Artículo 31. Vacaciones

1.- Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal, los cuales deberán alcanzar en todo caso, un periodo mínimo de 30 días naturales. Dadas las especiales características del proceso de fabricación en régimen de producción continua, las vacaciones se repartirán a lo largo del año de acuerdo a un plan anual.

Dicha planificación, que atenderá primordialmente al criterio de rotación, deberá estar elaborada y publicada en los dos primeros meses de cada año, teniendo en cuenta las solicitudes individuales de cada trabajador e informando a los representantes de los trabajadores.

Dentro de la planificación anual de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- El 50% de la plantilla por departamento siempre debe estar presente como mínimo
- Las vacaciones se devengan y se disfrutan por año natural, esto es, se disfruta lo devengado por año antes del 31 de diciembre
- Se tomarán 10 días laborables consecutivos como mínimo en el periodo de 1 de Julio al 30 de Septiembre
- El resto de vacaciones se repartirán en 5 días laborables consecutivos como mínimo, en 3 días laborables consecutivos y el resto en días sueltos, previa planificación y de acuerdo con el superior jerárquico.

A estos efectos, se considerarán día no laborable, sábados, domingos y los festivos de carácter nacional, autonómico y local



2.- Los pluses salariales de bajada a mina, polivalencia, turnicidad y transporte serán abonados en doce mensualidades por lo que no se verán afectados en los periodos de vacaciones.

3.- Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

4.- Con respecto al personal que se encuentre en régimen de turnos continuados de trabajo se estará a lo dispuesto en el cuadro horario anual, que disfrutarán sus vacaciones conforme a la planificación establecida, fraccionándose las vacaciones en la forma prevista y sin que le resulta de aplicación la distribución de las vacaciones en días consecutivos establecidos en el apartado primero de este artículo.

Artículo 32. Licencias Retribuidas

Se concederá permiso retribuido previo aviso y justificación por parte del trabajador/a por las siguientes causas:

- Por nacimiento de hijo, dos días naturales, cuando por el mismo motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se ampliará a cuatro días.

- En caso de matrimonio del solicitante quince días naturales

- En caso de matrimonio o comunión de hijos un día natural

- Por traslado de domicilio habitual, un día natural

- Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando por dicho motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento fuera de la provincia serán cuatro días.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica y justificando además la hora de entrada y salida del médico.

- Por el tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales

- Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una ausencia de una hora al día de ausencia al trabajo.

- Hasta 8 horas al año para el cumplimiento de un deber, de carácter privado y personal que deberán ser pre avisadas a la Dirección de la Empresa con al menos





72 horas de antelación

La Empresa estudiará aquellos casos de trabajadores con familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad con enfermedades muy graves, debidamente acreditadas mediante certificado médico, que merezcan una especial consideración.

Aclaración parentescos:

1º Padre/Madre Suegro/a Hijos/as Yerno/Nuera

2º Abuelo/a Hermano/a Cuñado/a Nietos/as

3º Bisabuelo/a Tío/a Sobrinos/as Biznieto/a

4º Primo/a

Capítulo Séptimo Reglamento De Régimen Interno

Artículo 33. Facultad disciplinaria

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 34. Concepto

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa o con sus compañeros, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la normativa de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en LEVE, GRAVE Y MUY GRAVE.

Artículo 35. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un periodo mensual o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.



Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.- Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4.- Las riñas con compañeros aunque no se produzcan presencia del público en el centro de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio (falta de respeto, insultos, amenazas, etc), podrán ser consideradas faltas graves

5.- La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa, siempre que se hagan en horario de trabajo.

6.- Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales

7.- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta GRAVE

8.- La permuta de turno o puesto de trabajo sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa.

9.- Usar el nombre de la Empresa para fines particulares, sin permiso de de la Dirección.

10.-Llevar al puesto de trabajo prenda de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.

11.- La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, esto siempre que no entrañe una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que debe hacerse conforme a las pautas marcadas en el art. 41 del E.T, tampoco si los cambios suponen un trato discriminatorio o del mismo deriva perjuicio para la dignidad o debida consideración para el trabajador.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, sería considerada como falta MUY GRAVE.

La simple reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como graves.

Artículo 36. Faltas graves





Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales sin causa que lo justifique si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.
- 2.- No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.- No hacer llegar a la empresa en el plazo legal de tres días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos
- 4.- El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- 5.- La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual
- 6.- Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. 7.- El quebrantamiento del secreto profesional.
- 8.- Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- 9.-Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.
- 10.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.
- 11.- Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.
- 12.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta MUY GRAVE. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.
- 13.- Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización como consecuencia de ello se cause perjuicio, de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.
- 14.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o material de la empresa





- 15.- Encubrir a autores de faltas consideradas GRAVES o MUY GRAVES.
 - 16.- El incumplimiento de las Normas de seguridad establecidas con carácter general por la empresa o las específicas del puesto de trabajo.
 - 17.- Fumar en el centro de trabajo en los lugares no autorizados para ello.
 - 18.- Abandono del puesto de trabajo por más de una hora.
- Si produce un perjuicio a la Empresa será considerada como muy grave.

La simple reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves.

Artículo 37. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.
- 3.- Los malos tratos de palabra u obra a compañeros de cualquier categoría.
- 4.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea cualificado como laboral o in-itinere.

- 5.- La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas de manera habitual en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo, sin la debida autorización.
- 6.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.
- 7.- Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.





8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en arma individual o colectiva.

9.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12.- Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

14.- La reincidencia en falta GRAVE, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

15.- Incumplimiento de las medidas, normas o procedimientos en materia de prevención de Riesgos laborales que puedan poner en peligro al propio trabajador, a otros o puedan causar daños a las instalaciones

16.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa

Artículo 38. Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas GRAVES y MUY GRAVES requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta MUY GRAVE que imponga. A todos los efectos se incluirá el siguiente régimen de prescripción de sanciones:

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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán



las siguientes:

a) Por faltas LEVES:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días

b) Por faltas GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas MUY GRAVES

- Inhabilitación para el ascenso temporalmente
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días
- Despido

Capítulo VIII Prevención De Riesgos Laborales

Artículo 40. Principios Generales.

1. En materia de Seguridad y Salud se está a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo vigentes, a la normativa específica a la actividad minera, el Reglamento de normas básicas de Seguridad Minera, ITC'S complementarias, así como a las Disposiciones Internas de Seguridad.

2. La Prevención de Riesgos Laborales está integrada en la actividad de la empresa.

3. La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se realiza a través de los órganos de representación reconocidos legalmente y existentes en la explotación minera.

Son órganos consultivos el Comité de Seguridad e Higiene (en minería, de acuerdo con el Estatuto del minero, el Comité se denomina de Seguridad e Higiene, no de Seguridad y Salud como en el resto de las actividades productivas), el Delegado minero de Seguridad y los miembros del Comité de Seguridad e Higiene (por la misma razón anterior).

El Comité de Seguridad e Higiene está formado por los miembros nombrados por los representantes de los trabajadores, y por los representantes de la empresa, en un número igual ya que debe ser paritario.





El Comité de Seguridad e Higiene se reúne mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad e Higiene de MATSA acordará y aprobará un reglamento de funcionamiento interno. M.A.T.S.A. tiene implantada una sistemática que le permite llevar a cabo la continua identificación de los peligros, así como la evaluación y control de los riesgos de los mismos, conforme con su sistema de gestión de la prevención. La empresa elabora y mantiene al día el Documento de Seguridad y Salud.

4. Los trabajadores deben recibir la información, las instrucciones, la formación y el reciclaje necesarios para preservar su seguridad y salud.

5. Previamente a la incorporación a la empresa, cada trabajador realiza un reconocimiento médico que evalúa su capacidad para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo que esté previsto ocupar. Sólo pueden ser admitidas, como de nuevo ingreso las personas que, sometidas a examen médico apropiado, no padezcan enfermedad o defecto físico o psíquico que represente limitación para trabajar en el puesto de trabajo a desempeñar.

6. En la investigación de los accidentes graves intervienen junto a un técnico de prevención de la empresa, el mando inmediato del trabajador y un miembro del Comité de Seguridad e Higiene, representante de los trabajadores.

Así como el Delegado minero de Seguridad y otras personas que se considere conveniente.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obliga a adoptar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

De las medidas correctoras, informes, etc. que como consecuencia de estos accidentes o enfermedad profesional sean recibidos de la Autoridad Minera competente, se facilita una copia al Comité de Seguridad e Higiene en el plazo de quince días desde su recepción.

La empresa, en el primer trimestre de cada año, entregará a cada trabajador que tenga que cambiarse de ropa por motivo de su puesto de trabajo el siguiente material:

- 2 pantalones de trabajo.
- 2 camisas de trabajo.
- 2 chaquetillas de trabajo.





- 1 toalla para ducha.

El resto de los equipos de protección personal será solicitado por cada trabajador o trabajadora a su mando directo cuando lo necesite y será retirado del almacén por el trabajador o trabajadora mediante el correspondiente vale de salida. Igualmente, la empresa se responsabilizará que en las duchas y vestuarios del personal exista permanentemente jabón para el aseo personal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 41. Protección de la maternidad.

La empresa dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tratando de adoptar las medidas necesarias para la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de la trabajadora embarazada, siempre que haya informado convenientemente de su estado al Servicio Médico de MATSA, con el objeto de evitar que influya negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

A tales efectos, en la evaluación de riesgos laborales se comprobará la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente la salud.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Acoso moral y sexual

Artículo 42. Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.



Es voluntad de las partes obtener un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores. Por ello la empresa, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener un entorno laboral positivo, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Artículo 43. Definición del acoso moral y sexual.-

1. ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

2 ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

2.1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra a dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 44. Derechos Sindicales

Las centrales sindicales podrán acumular en algunos de los miembros del comité las horas de representación que correspondan a su candidatura, previo aviso a la Dirección de la Empresa y de forma mensual



ANEXO 1: TABLA SALARIAL

	SALARIO BASE MES	EXTRA DE JUNIO	EXTRA DE NOVIEMBRE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS ASISTENCIA PUNTUALIDAD	PLUS TRANSPORTE
CATEGORIA	MES	SEMESTRE	SEMESTRE	MES	DÍA EFECTIVO	MES
Auxiliar B	850,00	1062,50	1062,50	137,85	6,00	90,00
Auxiliar A	950,00	1187,50	1187,50	202,10	8,00	90,00
Operador/Oficial 2ª	1075,00	1343,75	1343,75	231,04	9,00	90,00
Operador Polivalente/ Oficial 1ª	1200,00	1500,00	1500,00	260,00	10,00	90,00
	PLUS TURNOS		NOCTURNIDAD		PLUS BAJADA MINA	PLUS PROLONGACION JORNADA
CATEGORIA	MES		DÍA EFECTIVO		MES	HORA
Auxiliar B	83,33		13,51		58,34	9,92
Auxiliar A	83,33		13,51		116,66	11,08
Operador/ Oficial 2ª	116,66		16,21		162,50	1,54
Operador Polivalente/Oficial 1ª	116,66		16,51		162,50	14,00



ANEXO II GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS FUNCIONALES	CATEGORIAS	PUESTOS DE TRABAJO
OPERACIÓN	Auxiliar	Auxiliar de planta, Auxiliar y Ayudante de Muestras, Auxiliar Metalúrgico, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Planta de Pasta, Auxiliar de Mina
	Operador / Oficial 2ª	Operador Planta , Analista, Instrumentista, Operador Planta de Pasta, Operador de Mina, Mecánico y Electricista, Topógrafo
	Operador Polivalente / Oficial 1ª	Operador polivalente, Analista polivalente, Instrumentista especialista, Mecánico y Electricista especialistas, Topógrafo especialista
ADMINISTRACIÓN/ SERVICIOS	Auxiliar	Recepcionista, Auxiliar de Almacén, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Tesorería, auxiliar de Contabilidad, Auxiliar de IT, Auxiliar de Medio Ambiente, Auxiliar de Seguridad, Auxiliar de logística
	Oficial 2ª	Oficial 2ª Administrativo, Almacenero B, Asistente Medio Ambiente, Asistente de Seguridad Industrial, Asistente IT
	Oficial 1ª	Deliniante, Oficial 1ª Administrativo, Asistente Especialista de IT, Almacenero A, Asistente Especialista en Medio Ambiente, Asistente Especialista en Seguridad Industrial

ANEXO III COLECTIVO DE TECNICOS EXCLUIDOS DEL CONVENIO

PUESTOS		
TECNICOS	Técnicos	Asistente de Director General, Supervisor Almacén, Contable, Técnico de RRHH, Técnico de IT, Comprador, Formador en Seguridad, Técnico Legal, Técnico de ventas de concentrado, Técnico en Seguridad, Asistente en RRPP, Asistente Control de Gestión, Técnico Administrativo de Planta, Técnicos de Cuarto Control, Geólogo de Exploración, Químico, Ingenieros de Minas Junior
	Técnicos Superiores	Supervisor de Medioambiente, Metalurgista, Supervisor de Mantenimiento Planta, Planificador de Mantenimiento, Geotécnico, Geólogo de Recursos, Supervisor de Mantenimiento Mina, Auditor, Ingeniero Proyectos, Supervisor de Laboratorio, Supervisor de Seguridad, Ingeniero Mina, Supervisor de Turno, Coordinador de Aprovisionamiento, Técnico de Tesorería, Coordinador de Servicios Generales.
	Jefes de Departamento	Jefe de Control de Gestión, Jefe Supervisión de Obras, Jefe de Metalurgia, Jefe de Contabilidad, Jefe de Logística, Jefe de